ISSN 1710-2324

Reg@rds sur le travail

Revue dédiée à la recherche et aux observations dans le domaine du travail

Travail Québec

Volume 4, numéro 1 Printemps-été 2007

Mot de la rédaction

La revue Regards sur le travail, qui a vu le jour en mai 2004, entreprend déjà son quatrième volume. Cette parution constitue donc le dixième numéro de la revue et nous profitons de l'occasion pour vous remercier de votre fidélité.

Nous vous livrons aujourd'hui notre numéro estival. Vous y trouverez, entre autres, un article de M. Jean Bernier, professeur associé au département des relations industrielles de l'Université Laval, traitant des emplois atypiques. Également, nous attirons votre attention sur un texte du directeur de la Direction des innovations en milieu de travail du ministère du Travail, M. Dalil Maschino, sur l'évolution récente des relations du travail en Chine.

Bonne lecture, bon été et à la prochaine.

L'équipe éditoriale

SOMMAIRE

Mot de la rédaction

Article de fond

Les conventions collectives et les emplois atypiques 2

Résumés de recherches

L'économie sociale et sa filière de l'aide domestique : quel avenir pour l'emploi des femmes? 18

Portrait des conditions de travail et de santé des infirmières d'agence privée de soins infirmiers 22

La construction, un cas à part partout au Canada 24

Démarches vécues en entreprises

La gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre d'expérience dans l'industrie du textile 29

Analyse d'un événement

Le Forum international sur la mondialisation économique et les syndicats - Notes sur l'évolution récente des relations du travail en Chine 32

Politique éditoriale 36

Article de fond

Les conventions collectives et les emplois atypiques

Par Jean Bernier[1]

Introduction

L'évolution du marché du travail a donné lieu à une diversification des formes d'emploi et à une augmentation considérable de ce qu'il est convenu d'appeler les emplois atypiques. Ces emplois se distinguent de la notion classique ou traditionnelle de la « relation de travail dans laquelle on trouve un salarié qui travaille pour un seul employeur dans une relation de subordination juridique, sur le site même de l'entreprise et la plupart du temps à temps plein et pour une durée indéterminée ». Selon Statistique Canada (*Enquête sur la population active*), la proportion de personnes qui se retrouvent avec un emploi atypique a plus que doublé au Québec au cours des trente dernières années. Elle touche maintenant environ le tiers de la population active[2]. De phénomène marginal qu'il était, l'emploi atypique est devenu pour beaucoup de personnes une façon de « vivre leur vie de travail ». Ces emplois sont souvent synonymes de précarité pour beaucoup de travailleurs[3], notamment en raison de la disparité de traitement au point de vue de la rémunération et des autres conditions de travail entre salariés permanents à temps complet et salariés atypiques, qu'ils soient ou non couverts par une convention collective de travail.

Ce principe de l'égalité de traitement en fonction du statut d'emploi n'est pas reconnu par le droit québécois du travail[4] ni dans le droit des autres provinces du Canada, pas plus que dans le *Code canadien du travail*[5] ou les autres droits nord-américains.

S'agissant des salariés couverts par une convention collective, ce problème avait déjà attiré l'attention de certains chercheurs québécois. Dès 1986, une étude de Michel Brossard et Marcel Simard[6] mettait en lumière, à partir d'une analyse du contenu de 131 conventions collectives, des traitements différenciés en fonction de ce qu'ils appellent « les situations et statuts de travail ».

Plus tard, en 1999, Guylaine Vallée posait ainsi le problème :

« On peut penser que ces clauses ont été élaborées dans un contexte où les statuts atypiques étaient marginaux, qu'ils ne représentaient qu'une petite proportion des salariés assujettis à la convention collective et qu'ils ne constituaient qu'un passage dans la carrière d'un individu dans l'attente d'un poste régulier à temps plein : les exclusions qu'elles instauraient à l'égard de ces salariés étaient donc temporaires[7]. »

En 2003, le Comité d'experts chargé d'étudier les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle s'est longuement penché sur cette question. Dans son rapport, il notait que :

« Rien dans le cadre législatif actuel n'empêche cependant les conventions collectives de contenir des clauses établissant des catégories différentes de

---

1. L'auteur est professeur associé au Département des relations industrielles de l'Université Laval.
2. J. Bernier, G. Vallée et C. Jobin, *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, Québec, ministère du Travail, 2003, 807 pages (p. 60 et 61). www.travail.gouv.qc.ca
3. Le générique masculin est utilisé sans aucune volonté de discrimination.
4. Si ce n'est de façon bien partielle et bien imparfaite par les articles 41.1 et 74.1 de la *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1, relatifs au salaire du travailleur à temps partiel qui gagne moins de deux fois le salaire minimum et à l'indemnité de congé annuel de ce salarié.
5. L.R.C. (1985), c. L-2.
6. M. Brossard et M. Simard, *Les Statuts de travail. Une analyse socio-institutionnelle de la population active québécoise*, gouvernement du Québec, Commission d'étude sur le travail, 1986, 121 pages (p. 75 à 98).
7. G. Vallée, « Pluralité des statuts de travail et protection des droits de la personne : quel rôle pour le droit du travail? », *Relations industrielles*, 54, 1999, p. 277-302.

salariés aux fins de l'octroi des avantages qu'elles contiennent[8].»

« Le contenu de la convention collective peut comprendre toute disposition portant sur des conditions de travail qui n'est pas prohibée par la loi ou contraire à l'ordre public (C.t., art. 62). Par ailleurs, l'établissement de catégories distinctes de salariés dans les conventions collectives en ce qui concerne les conditions de travail ne serait pas contraire à l'obligation de représentation juste et égale du syndicat à l'égard des salariés qu'il représente[9] (C.t., art. 47.2)[10].»

C'est ainsi que :

« Des salariés qui effectuent le même travail pour un même employeur pourront, suivant qu'ils sont considérés comme « réguliers », « permanents », « à contrat », « temporaires » ou « à temps partiel », pour reprendre le vocable usuel des conventions collectives, avoir un accès différencié aux règles relatives à la protection de l'emploi, au rappel au travail, aux assurances collectives, aux congés de maladie ou autres congés, etc. Des employés temporaires peuvent être exclus du cumul de l'ancienneté ou de la procédure d'arbitrage des griefs. Des salariés permanents à temps plein peuvent aussi avoir priorité sur les salariés à temps partiel ou occasionnels, peu importe la durée véritable de leur lien d'emploi, pour déterminer l'ordre des mises à pied pour manque de travail ou l'attribution du temps supplémentaire[11].»

Toutefois, mis à part l'étude de Brossard et Simard publiée en 1986, aucune analyse systématique du contenu des conventions collectives n'avait été effectuée en vue d'apprécier l'étendue de ces disparités de traitement en fonction du statut d'emploi de même que les diverses formes qu'elles sont susceptibles de revêtir[12]. Tel est l'objet de la recherche réalisée au printemps et à l'été de 2006 en partenariat avec le ministère du Travail du Québec et dont nous allons présenter les principaux résultats[13].

La sélection des conventions analysées

Le choix des conventions à analyser comporte toujours des difficultés particulières compte tenu du grand nombre de conventions conclues et déposées au Québec chaque année et aussi à cause du caractère très hétérogène de cet univers. Les conventions sont conclues par diverses organisations syndicales, dans des entreprises de tailles très variées, réparties dans plusieurs branches d'activité fort différentes les unes des autres.

À cela vient s'ajouter le fait qu'une partie seulement des conventions déposées est intégrée dans le système d'analyse de conventions collectives du Ministère. Enfin, il a fallu tenir compte des contraintes de temps et de coût liées à une telle analyse.

S'agissant d'identifier, de répertorier et d'illustrer par des exemples les diverses formes qu'est susceptible de revêtir la disparité de traitement en fonction du statut d'emploi, nous avons volontairement privilégié une sélection de conventions collectives en vigueur dans des secteurs d'activité réputés pour recourir largement à des travailleurs occupant des emplois atypiques. Cela étant,

8. J. Bernier, G. Vallée et C. Jobin, *op. cit.*, p. 171.

9. Sur l'obligation de représentation du syndicat, voir *Tremblay* c. *Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 57 (SIEPB-CTC-FTQ)*, 2002 CSC 44; D.T.E. 2002T-455 (C.S.C.). Voir aussi les distinctions apportées par R.-P. Gagnon, L. Le Bel et P. Verge, *Droit du travail*, 2e édition, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, 1991, 1 065 pages (p. 364 et suiv.).

10. *Ibid.*, p. 171, note de bas p. 303.

11. J. Bernier et G. Vallée, « Pluralité des situations de travail salarié et égalité de traitement en droit du travail québécois », dans *Analyse juridique et valeurs en droit social*, Études offertes à Jean Pélissier, 2004, Dalloz, 631 pages, p. 69 à 91 (p. 84 et 85).

12. En 2004, le ministère du Travail, en collaboration avec la Commission des normes du travail, a publié le *Rapport sur l'application des dispositions de la Loi sur les normes du travail concernant les disparités de traitement*. Notons qu'il s'agit ici de disparités de traitement en fonction de la date d'embauche, ce qui est une question bien différente de celle qui est abordée dans la présente recherche.

13. Cette recherche réalisée par l'auteur de cette contribution a été rendue possible grâce à la participation de Lise Boisclair, agente de recherche et de planification socioéconomique, et Louis-Antoine Côté, assistant de recherche; y ont également collaboré Bernard Pelletier et Diane Boisvert, agents de recherche et de planification socioéconomique.

il va de soi que cette sélection ne saurait être considérée d'emblée comme représentative de l'ensemble des conventions collectives en vigueur au Québec, notamment dans les secteurs non retenus ici. Les disparités observées n'en demeurent pas moins réelles et, compte tenu du mimétisme qui caractérise la négociation des conventions collectives, il est raisonnable de croire que des clauses analogues sont susceptibles de se retrouver à des degrés divers dans d'autres secteurs d'activité.

L'étude porte donc sur la totalité des conventions collectives contenues dans un sous-ensemble défini de la façon suivante.

Il s'agit de conventions qui ont été déposées en 2004, dernière année pour laquelle des données complètes étaient disponibles (voir tableau I). La quasi-totalité de ces conventions étaient encore en vigueur au moment de la publication des résultats. Sur les 2 056 conventions déposées, 825 ont été intégrées dans le système d'analyse de conventions collectives du Ministère, c'est-à-dire les conventions s'appliquant dans des unités d'accréditation du secteur privé couvrant 50 salariés et plus ainsi que les conventions des secteurs public, parapublic, péripublic et municipal sans égard au nombre de salariés couverts. Si l'on ne retient que les conventions du secteur privé s'appliquant à 75 salariés et plus[14] ainsi que celles en vigueur dans les municipalités, on obtient le chiffre de 406 conventions. De ce nombre, 253 conventions sont en vigueur dans cinq secteurs d'activité qui recourent largement à des travailleurs occupant des emplois atypiques. Enfin, le système du Ministère permet de déterminer, parmi celles-là, les conventions qui contiennent des dispositions particulières applicables aux salariés réguliers à temps partiel (code J-9), aux remplaçants, temporaires ou surnuméraires (code J-10) et aux étudiants (code J-11). Ce sont ces 156 conventions collectives qui furent analysées.

14. C'est uniquement en raison de contraintes temporelles et budgétaires qu'ont été exclues de l'analyse les conventions en vigueur dans les entreprises comptant de 50 à 74 salariés.

Tableau I

Sélection des conventions analysées

Conventions déposées en 2004	2 056
Analysées par le système (privé 50 et + et public, parapublic, péripublic et municipal)	825
Si limite à privé 75 et + et municipal	406
Si retient les cinq secteurs	253
Codes J-9, J-10 et J-11	156

Ce sont donc des conventions s'appliquant à des unités d'accréditation syndicale comptant 75 travailleurs et plus, couvrant au total 34 307 salariés dans cinq branches d'activité réputées pour avoir largement recours à des travailleurs occupant des emplois atypiques, soit l'hôtellerie et la restauration, l'alimentation (grande distribution), les autres commerces de détail, le secteur manufacturier et les municipalités[15] (voir Tableau II). Toutes les grandes organisations syndicales (FTQ, CSN, CSD et autres) y sont représentées de même que la petite, la moyenne et la grande entreprise. Toutefois, la taille de l'échantillon ne permet pas de ventiler les résultats en fonction de la branche d'activité, ni en fonction de l'organisation syndicale signataire, ni en fonction de la taille de l'entreprise.

15. Ont donc été exclues de cette étude les conventions applicables dans les entreprises des secteurs suivants : agriculture, pêche, exploitation forestière, mines, construction, intermédiaires financiers et assurances, transport, communication, commerce de gros, services immobiliers, services aux entreprises. Ont également été exclues toutes les conventions collectives des secteurs public (fonctionnaires) et parapublic (éducation, santé et services sociaux) : non qu'on y retrouve pas d'emplois atypiques, au contraire, mais ces conventions sont régies par un cadre juridique particulier de telle sorte qu'elles devraient faire l'objet d'une étude distincte.

Tableau II

Nombre de conventions par secteur et salariés couverts

Secteur d'activité	Conventions	Salariés
Hébergement et restauration	14	2 030
Alimentation	42	4 507
Autres commerces	12	2 833
Manufacturier	72	12 284
Municipalités	16	12 653
Total	**156**	**34 307**

Sur le plan de la rédaction, on observe deux techniques distinctes. Des conventions réservent l'exercice de certains droits aux salariés permanents à temps complet sans référence aux salariés atypiques alors que le texte de la convention ne laisse aucun doute quant à la présence de tels salariés dans le champ d'application de la convention. D'autres conventions excluent nommément certaines catégories ou prévoient explicitement un traitement différent selon le statut d'emploi. Dans la présente étude, les deux types de situation ont été considérés comme porteurs de disparité[16].

L'étude permet d'abord de constater que certaines catégories de travailleurs atypiques sont totalement exclues des avantages que procure la convention collective ou encore de la procédure de réclamation qui est préalable au recours à l'arbitrage des griefs, forum exclusif[17] en matière de plaintes relatives à l'interprétation et à l'application des conventions collectives. Le plus souvent cependant, le travailleur atypique demeure couvert par la convention collective sans pour autant bénéficier des mêmes avantages que les salariés à temps complet et à contrat à durée indéterminée.

Les conventions collectives étudiées désignent sous une multitude de vocables les travailleurs atypiques ou à statut précaire. Lors de la collecte des données, le vocabulaire utilisé par les parties aux conventions a été respecté et nous avons identifié, en fonction de chacun des vocables, les disparités de traitement observées. Toutefois, pour la présentation des résultats et à des fins de clarté, les données ont été regroupées en quatre catégories non mutuellement exclusives : les salariés à temps partiel, les occasionnels[18], les étudiants et les autres[19].

La disparité en fonction du statut d'emploi

La disparité de traitement entre les salariés qui occupent un emploi atypique et les salariés permanents à temps complet, souvent faussement appelés « réguliers » car certains sont des « réguliers à temps partiel », se manifeste de diverses manières. Il peut s'agir d'une exclusion totale ou partielle des avantages de la convention collective, notamment du droit de recourir à la procédure de règlement des griefs. Mais, la plupart du temps, la disparité s'exprimera sous la forme d'une discrimination dans l'accès à certains avantages que procure la convention collective. Il pourra s'agir soit de l'exclusion des salariés atypiques de l'application d'une disposition ou d'un ensemble de dispositions, par exemple les clauses relatives à l'ancienneté et ce qui en découle, soit d'écarts entre les avantages consentis par une disposition donnée aux salariés permanents à temps complet, d'une part, et aux salariés atypiques, d'autre part, par exemple le taux de salaire applicable.

16. Les données recueillies pour cette recherche ont été à l'origine d'une autre publication : Jean Bernier, « Les disparités de traitement en fonction de l'emploi dans les conventions collectives au Québec », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2006, p. 77 et suiv.

17. *Code du travail*, art. 100 et suiv. Voir aussi R. Blouin et F. Morin, *Droit de l'arbitrage de grief*, 5e édition, Les éditions Yvon Blais inc., 2000, 763 pages (p. 23).

18. Nous avons appelé occasionnels les salariés à contrat à durée déterminée qui sont susceptibles de travailler avec une certaine régularité : occasionnels, temporaires, surnuméraires, sur appel, remplaçants.

19. Nous avons regroupé sous cette catégorie ceux dont le lien d'emploi risque d'être plus sporadique : auxiliaires, réservistes, contractuels, saisonniers, pigistes, suppléants.

L'exclusion des travailleurs atypiques de la protection conventionnelle

Quelques conventions collectives (17 sur 156, soit 11 %) excluent spécifiquement certaines catégories de salariés de l'application de la convention collective, notamment les étudiants (15) et les salariés occasionnels (5).

Un nombre plus important de conventions, soit le tiers, limitent l'accès à la procédure de règlement des griefs. C'est ainsi que 21 conventions (13 %) privent totalement d'un tel recours certaines catégories de salariés : les étudiants et les salariés occasionnels. D'autres en restreignent l'accès (20 %), en excluant certains sujets, notamment en matière de mesures disciplinaires ou de licenciement, ou en assujettissant l'exercice d'un tel recours à certaines conditions, le plus souvent une période d'ancienneté ou l'obligation pour des salariés occasionnels, sur appel ou à temps partiel d'avoir accumulé un nombre déterminé d'heures de travail. Ces « temps d'attente » peuvent varier de façon importante d'une convention à l'autre, par exemple 420 heures dans une convention et 2 080 dans une autre.

Cette exclusion de l'application des dispositions de la convention collective ou du recours à la procédure de règlement des griefs soulève une double question. Selon le *Code du travail*, l'employeur doit en effet retenir à la source un montant égal à la cotisation syndicale pour chacun des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective, qu'il soit membre ou non du syndicat[20]. Est-ce donc à dire que certains salariés financent le syndicat qui les représente sans bénéficier pour autant des avantages de la convention collective applicable à l'unité de négociation à laquelle ils appartiennent ou sans pouvoir exercer les recours qui naissent de cette convention en leur faveur?

La disparité dans l'application de certaines dispositions particulières

Avant d'exposer dans le détail les résultats obtenus par l'analyse des 156 conventions, il paraît utile de présenter succinctement les grandes catégories de clauses comportant les disparités les plus fréquemment observées (voir tableau III) de même que certaines observations visant à en faciliter l'interprétation.

Tableau III

Objets de disparité les plus fréquemment observés

Objets	Conventions	% sur 156
Application différente de l'ancienneté	145	93
Congés payés	143	92
Avantages sociaux	120	77
Disparité salariale	76	49
Heures supplémentaires	74	47
Congés sans solde	59	38
Rémunération minimale garantie	46	29
Équipement personnel de sécurité	46	29

À cet égard, deux remarques s'imposent. D'abord, il pourra apparaître étonnant à première vue à certains observateurs que moins de la moitié des conventions comportent une disparité salariale en fonction du statut d'emploi. Il est possible en effet que ce résultat constitue une sous-estimation de la réalité. Comme il est possible qu'un taux de salaire différent soit appliqué à des salariés permanents à temps complet et à des salariés atypiques pour le même titre d'emploi, il se peut que, dans la réalité, cela soit le reflet de descriptions de tâches différentes ou de responsabilités différentes. C'est la raison pour laquelle n'ont été retenues ici que les situations où il était évident qu'il existe un écart salarial fondé sur le statut d'emploi, comme il sera illustré plus loin.

De la même manière, il ne faudrait pas conclure qu'en matière de paiement de l'équipement individuel de sécurité, s'il y a disparité de traitement dans 29 % des conventions, il y aurait parité dans les 71 % restant. Une telle interprétation paraît nettement abusive, la plupart des secteurs étudiés ne nécessitant tout simplement pas le port d'un tel équipement.

20. Code du travail, art. 47.

La considération de l'ancienneté dans les conventions collectives de travail

L'ancienneté, définie habituellement comme la durée du service continu d'un salarié chez son employeur, joue un rôle important dans une multitude de situations relatives à la carrière du salarié dans l'entreprise ou à la jouissance de certains avantages. Ainsi, par exemple, le congé annuel sera plus long pour les salariés ayant accumulé plus d'ancienneté et certaines conventions prévoient que l'employeur doit verser une prime à l'ancienneté aux salariés ayant atteint un certain nombre d'années d'ancienneté. Mais l'ancienneté est aussi largement utilisée comme régulateur dans les situations où les salariés se trouvent en concurrence, par exemple pour le choix de la période annuelle de congés payés, pour le choix d'un quart de travail en situation de travail posté, pour la postulation d'une affectation. Le travail à effectuer en heures supplémentaires et rémunérées à un taux majoré sera offert aux salariés par ordre d'ancienneté, la préférence allant à ceux qui en cumulent le plus.

L'ancienneté chez l'employeur sera souvent un critère, voire le critère déterminant pour postuler un emploi. Un poste nouvellement créé ou devenu vacant devrait être accordé en priorité au salarié qui a le plus d'ancienneté dans la mesure où, évidemment, il satisfait aux exigences requises. La convention pourra aussi prévoir qu'à compétence égale entre deux ou plusieurs salariés le poste vacant sera accordé au postulant qui a le plus d'ancienneté. En cas de réduction de personnel pour des motifs liés à la baisse de l'activité économique de l'entreprise, les licenciements et les mises au chômage partiel se feront en respectant l'ordre inverse d'ancienneté. Comme il est dit familièrement : « dernier entré, premier sorti ».

C'est dire combien les clauses relatives à l'ancienneté occupent une place prépondérante dans les conventions collectives et constituent un enjeu important pour tous les travailleurs, compte tenu des avantages et des droits qu'elles procurent[21]. C'est à ce chapitre que l'étude révèle les disparités de traitement les plus importantes entre la situation des salariés permanents à temps complet et les salariés ayant un emploi atypique, ce qui confirme la situation de précarité de ces derniers, même dans les entreprises où ils « bénéficient » des avantages d'une convention collective de travail (voir tableau IV). Ainsi, 145 conventions sur 156 (93 %) introduisent de telles disparités qui se manifestent sur le plan du calcul de l'ancienneté (60 %), des modes d'application du critère de l'ancienneté dans certaines décisions (87 %) ou encore des règles de conversion de l'ancienneté (37 %), notamment dans le cas où un salarié à temps partiel, par exemple, accéderait à un poste de salarié à temps complet.

On aura compris que ces trois sous-catégories (cumul, application et conversion) ne sont pas mutuellement exclusives et que les pourcentages indiqués ne sont pas cumulatifs.

Tableau IV

Disparité dans l'application de l'ancienneté

Objet	Conventions	% sur 156
Application différente de l'ancienneté	145	93
Cumul de l'ancienneté	93	60
Application de l'ancienneté	135	87
Conversion de l'ancienneté	57	37

Le cumul de l'ancienneté

Plus de la moitié des conventions collectives (60 %) prévoient que certaines catégories de salariés n'accumulent aucune ancienneté ou en accumulent au prorata des jours ou des heures travaillés. En fait, toutes les catégories d'emplois atypiques sont touchées d'une manière ou d'une autre : temps partiel (22 conventions),

21. Au sujet de cette question, voir l'article de Johanne Gauthier, « L'ancienneté en milieu de travail : regards sur ses applications et ses défis actuels », dans *Regards sur le travail*, vol. 3, n° 3, hiver 2007, p. 2 à 23 (en particulier p. 18 à 21).

occasionnels (66), étudiants (26), autres (8). Ce sont, selon le cas, soit tous les salariés qui n'occupent pas un emploi permanent à temps complet, soit certaines catégories définies telles que les étudiants, les salariés à temps partiel, les occasionnels. Ainsi, les salariés dont l'ancienneté n'est pas reconnue par la convention collective ne peuvent prétendre exercer aucun des droits liés à son application.

Dans d'autres conventions, les modes de cumul de l'ancienneté sont définis différemment de l'acception usuelle. Ils sont fondés le plus souvent sur une forme ou une autre de *proratisation*[22] du temps travaillé. Par exemple, l'ancienneté du salarié à temps partiel et du salarié occasionnel se calcule en nombre d'heures régulières travaillées. Certaines formulations ne sont pas dépourvues d'arbitraire et même d'ambiguïté : « une semaine d'ancienneté correspondant à trois (3) jours et plus travaillés par semaine de calendrier ». Faut-il alors comprendre que le salarié à temps partiel qui travaille moins de trois jours par semaine ne se voit reconnaître aucune ancienneté?

L'application de l'ancienneté

Lorsque les conventions collectives incluent des règles particulières régissant l'exercice de droits liés à l'ancienneté, elles sont rédigées le plus souvent de façon à mieux protéger les salariés permanents à temps complet et à limiter l'accès des salariés atypiques aux avantages découlant de l'ancienneté ainsi qu'aux postes permanents à temps complet.

La quasi-totalité des conventions analysées (135, soit 87 %) contiennent de telles dispositions et toutes les catégories de salariés occupant des emplois atypiques sont susceptibles d'être visées : temps partiel (73 conventions), occasionnels (71), étudiants (29), autres (10).

C'est ainsi, par exemple, qu'une convention prévoira qu'en cas de conflit de droits entre un salarié à temps complet et un salarié à temps partiel, les droits du salarié « régulier[23] » sont toujours considérés comme prioritaires sur ceux du salarié à temps partiel. Une autre stipulera que « l'ancienneté des salariés à temps partiel ne s'applique qu'entre eux sauf disposition contraire », ou encore, sans exclure les salariés à temps partiel de la procédure d'accès à un poste, la convention prévoira que, dans le cas où le poste n'aura pu être pourvu par un salarié à temps plein, l'employeur accordera le poste au salarié à temps partiel ayant le plus d'ancienneté. Le salarié à temps plein ayant moins d'ancienneté qu'un salarié à temps partiel aura néanmoins toujours priorité sur ce dernier.

Ce type de disposition tend à confirmer l'impression répandue, notamment chez les jeunes travailleurs, que les conventions collectives existent d'abord pour protéger les acquis des salariés permanents, souvent les plus anciens, en interdisant ou en rendant quasi impossible l'accès à des emplois de qualité aux derniers embauchés qui le sont souvent dans des postes d'occasionnels ou de salariés à temps partiel. N'y a-t-il pas là le ferment d'un conflit intergénérationnel[24]?

La conversion de l'ancienneté

Les règles de calcul de l'ancienneté étant différentes selon qu'il s'agit d'un salarié à temps complet ou d'un salarié à temps partiel, les parties aux conventions collectives prévoient des règles de conversion. C'est le cas du salarié à temps partiel qui accède à un poste à temps complet. On reconnaîtra ainsi aux salariés à temps partiel qui accèdent à un poste à temps complet un pourcentage, souvent 50 %, de l'ancienneté accumulée dans son statut de salarié à temps partiel. Parfois, cette règle s'accompagne d'un plafond. Par exemple, l'ancienneté ainsi transférée d'un statut à l'autre est limitée à un maximum de deux ans. Cela n'est pas indifférent puisque ce déficit ne sera en aucune façon récupérable, de sorte qu'il demeure possible

22. C'est ainsi, par exemple, que l'ancienneté sera calculée au prorata ou en proportion du nombre de jours ou d'heures travaillés dans une période donnée.

23. Malgré l'ambiguïté qu'elle peut soulever, l'expression « salarié régulier » est fréquemment utilisée dans les conventions collectives pour désigner le salarié permanent à temps complet à contrat à durée indéterminée et, parfois aussi, pour signifier que certains salariés à temps partiel sont assignés à un horaire fixe; on parle alors de « salariés réguliers à temps partiel ».

24. Sur ce point, voir aussi Johanne Gauthier, *op. cit.*, p. 18.

qu'un salarié embauché dans un statut à temps complet à une date postérieure à un salarié à temps partiel puisse se voir reconnaître une ancienneté plus grande que ce dernier qui était là avant lui mais qui n'a pu transférer qu'une partie de son ancienneté.

D'autres règles sont plus limitatives encore au moment de l'accès d'un salarié à temps partiel à un poste à temps complet. C'est ainsi qu'une convention prévoit que le nouveau venu est réputé occuper le dernier rang dans l'échelle de l'ancienneté dans son département pour ce qui est des vacances annuelles et pour choisir son horaire de travail (en cas de travail posté, par exemple).

Préavis de mise à pied

Plus du tiers (35 %) des conventions analysées prévoient des préavis de mise à pied en cas de réduction dans l'activité de l'entreprise d'une durée qui varie en fonction du statut d'emploi, qu'il s'agisse des salariés à temps partiel (33 conventions), des occasionnels (20), des étudiants (11) ou des autres (4).

La rémunération dans les conventions collectives de travail

La présente analyse de conventions collectives s'est intéressée à certains aspects de la rémunération globale. Sauf dans le cas où le texte de la convention est très explicite, la seule analyse de contenu des conventions ne permet pas de déterminer si un écart de salaire entre certains salariés à temps complet et ceux ayant des emplois atypiques est le résultat d'une véritable discrimination en fonction du statut de l'emploi ou bien s'il correspond au fait que les occupations des uns et des autres sont différentes. Il aurait fallu pour cela prendre en compte des définitions de tâches auxquelles nous n'avions pas accès dans la présente étude. C'est pourquoi le choix a été fait de vérifier s'il existait des écarts interstatuts pour les augmentations annuelles de salaire, le versement de primes, la rémunération minimale garantie, la rémunération des heures supplémentaires. Enfin, l'accès aux régimes complémentaires de protection sociale (assurances collectives, régimes de retraite, congés parentaux) sera examiné ci-après.

La disparité salariale

Mis à part les écarts possibles entre les taux de salaire que la présente étude n'aurait pas permis de déceler, la moitié des conventions étudiées (76) contiennent une forme ou une autre de disparité salariale.

Ainsi, le tiers des conventions collectives déterminent des taux d'augmentation de salaire différents selon le statut d'emploi. Dans un cas, au terme de la période d'essai, le salarié à temps complet voit son salaire augmenter de 2 % alors que le travailleur à temps partiel, dans la même situation, voit son salaire augmenter de 1 %. Une autre convention stipule que le salaire des étudiants est fixé à 70 % du salaire d'un salarié permanent qui fait le même travail. Dans un autre cas, il y a un écart systématique et inscrit à la convention de l'ordre de 0,75 $ l'heure entre le salarié à temps complet et le salarié à temps partiel pour le même type d'emploi.

Les primes

Quarante-sept conventions analysées (30 %) ne reconnaissent pas le droit aux salariés occupant un emploi atypique de recevoir les mêmes primes que les salariés permanents à temps complet. Souvent, les étudiants n'ont droit à aucune prime, les surnuméraires n'ont pas droit à la prime versée pour le travail du dimanche, seuls les salariés permanents à temps complet auront droit au bonus de Noël.

La rémunération minimale garantie

Selon les dispositions d'ordre public régissant les conditions minimales de travail[25], un salarié qui se présente au travail à la demande de son employeur ou qui, dans le cours normal de son emploi, travaille moins de trois heures consécutives a droit à une indemnité égale à trois heures de travail. Or, sur ce point, près du tiers (29 %) des conventions analysées prévoient un

25. *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1, art. 58.

traitement différent selon le statut de l'emploi. Le salarié à temps complet aura droit à une indemnité équivalant soit à quatre heures de travail, voire à une journée entière selon la convention, alors que le salarié à temps partiel ou occasionnel recevra le minimum légal, soit l'équivalent de trois heures de travail.

La disponibilité sans garantie

Certains salariés occasionnels sont assujettis à une astreinte, c'est-à-dire à des périodes en dehors de leur temps de travail où ils doivent demeurer à la disposition de l'employeur au cas où ils seraient appelés au travail. Habituellement, il s'agit de périodes non rémunérées même si le salarié doit être prêt à intervenir en cas de besoin, ce qui a évidemment pour effet de limiter sa liberté dans l'emploi de son temps, ces périodes d'astreinte pouvant parfois s'étendre sur plusieurs jours.

En contrepartie, l'indisponibilité du salarié au moment voulu sera sanctionnée soit par une perte d'ancienneté, soit par la perte de l'emploi. Le texte de la convention stipulera, par exemple, qu'un salarié occasionnel perd son emploi « s'il refuse ou n'est pas en mesure de répondre positivement à deux reprises sur une période de un mois ». Un salarié occasionnel qui, sans raison valable, refuse « de manière répétée » de répondre à la demande sur une période de trois mois pourra, dans un premier temps, être placé au bas de la liste de rappel. En cas de nouveaux refus, l'employeur pourra mettre fin à la relation de travail. Toutefois, certaines conventions prévoient un préavis de rappel au travail, par exemple de vingt-quatre heures. À défaut pour l'employeur de respecter ce délai, le refus du salarié, même sans motif, ne peut donner lieu à une sanction.

Les heures supplémentaires

Le travail effectué en heures supplémentaires est rémunéré à un taux majoré. La loi qui définit les conditions minimales de travail établit cette majoration à 50 % du salaire de base pour tout travail effectué au-delà de la durée hebdomadaire normale de travail, qui est de quarante heures. La loi ne prévoit pas de durée journalière normale de travail, c'est-à-dire de durée au-delà de laquelle le travail devrait être rémunéré au taux majoré[26]. L'employeur peut également, soit à la demande du salarié, soit selon ce que prévoit la convention collective, remplacer le paiement des heures supplémentaires par un congé payé d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectuées, majorée de 50 %[27].

En cette matière également, on observe une disparité de traitement en fonction du statut de l'emploi dans près de la moitié des conventions (74). Dans 26 conventions (17 %), les salariés ayant un emploi atypique se voient privés du droit de conversion des heures supplémentaires en congés payés. De plus, dans 40 % des conventions, les dispositions régissant la majoration pour les heures supplémentaires sont rédigées de façon telle que, tout en respectant les règles d'ordre public, elles permettent à l'employeur de faire travailler certains salariés à temps partiel ou occasionnels de nombreuses heures dans une même journée sans qu'ils puissent bénéficier de la majoration, contrairement aux travailleurs à temps complet. C'est ainsi que, dans certaines conventions collectives, les salariés permanents et à temps complet ont droit à la majoration pour les heures travaillées au-delà de la journée normale de travail telle qu'elle est définie par la convention (par exemple, huit heures de travail), alors que les salariés à temps partiel ou occasionnels n'y auront droit que s'ils travaillent au-delà de la durée hebdomadaire normale de travail. Un employeur pourrait exiger d'un salarié à temps partiel ou occasionnel de travailler douze heures par jour durant trois jours sans qu'il puisse toucher la majoration alors que le travailleur à temps complet dans la même situation aurait droit à quatre heures par jour rémunérées au taux applicable aux heures supplémentaires.

Les avantages sociaux dans les conventions collectives de travail

Il est fréquent que la convention collective conclue au niveau de l'entreprise ou de l'établissement soit utilisée comme base juridique pour mettre en place des régimes complémentaires de protection sociale pour l'ensemble

26. *Ibid.*, art. 55, al. 1.

27. *Ibid.*, art. 55, al. 2.

des salariés compris dans son champ d'application, qu'il s'agisse d'assurances collectives (santé, soins dentaires, médicaments, médecines douces, etc.), de régimes complémentaires de retraite, d'avantages supplémentaires ou complémentaires au régime public des congés parentaux (congé de maternité plus long, indemnités plus substantielles, etc.). La plupart des conventions collectives (77 %) excluent explicitement de ces avantages les salariés occupant des emplois atypiques, qu'il s'agisse de salariés à temps partiel comme des occasionnels. La cotisation versée par l'employeur pour ces divers régimes faisant partie de ce qu'il est convenu d'appeler la rémunération globale, il en résulte une perte relativement importante pour le salarié.

Les assurances collectives et les régimes de retraite

Le plus souvent (selon 73 % des conventions analysées), les salariés atypiques n'auront pas accès aux assurances collectives. Pour ce qui est des régimes complémentaires de retraite, il faut regarder avec prudence les résultats découlant de la présente analyse. Selon les données observées, seulement 27 conventions (17 %) excluraient ces salariés de la participation aux régimes de retraite. Il s'agit ici sans doute d'un pourcentage sous-estimé par rapport à la réalité. Le champ d'application du régime de retraite étant le plus souvent défini dans le règlement du régime auquel la convention se réfère (et auquel les auteurs de la recherche n'avaient pas accès), il est raisonnable en effet de croire que l'exclusion des salariés occupant des emplois atypiques est beaucoup plus élevée.

Les congés parentaux

Lorsque la convention définit des avantages supérieurs à ce qui est prévu par la loi en matière de congés parentaux, l'exclusion touche encore une fois les salariés qui ne sont pas permanents et à temps complet. C'est le cas pour le quart des conventions (27).

On ne saurait en conclure qu'il y aurait égalité de traitement dans les autres conventions collectives puisque la plupart des conventions ne contiennent pas de disposition visant à améliorer le régime public.

La compensation pour avantages sociaux

Seulement 6 conventions sur 156 font obligation à l'employeur de verser aux salariés une compensation pour les avantages sociaux dont ils sont privés. Il s'agit d'une compensation qui prendra la forme d'une majoration du salaire de base, celle-ci pouvant varier beaucoup d'une entreprise à l'autre et ne pas équivaloir forcément au montant des cotisations que l'employeur aurait dû verser à ces régimes, le salarié eut-il été admissible. Elle pourra s'établir à 6 % du salaire dans certaines conventions, à 10 % ou à 12 % dans d'autres. L'admissibilité au versement de cette compensation sera parfois assujettie à la satisfaction d'une condition de durée de la prestation de travail : le salarié temporaire pourra toucher la compensation après avoir accompli un certain nombre d'heures de travail, parfois très élevé, par exemple 4 160 heures, soit l'équivalent de deux ans de travail à temps complet.

Les congés payés

La quasi-totalité des conventions (92 %) définissent des conditions qui diffèrent en fonction du statut de l'emploi pour ce qui est de l'accès à certains types de congés payés, du nombre ou de la rémunération de ces congés (voir tableau V). Si quelques-unes de ces disparités reposent sur une certaine rationalité, par exemple un accès ou une rémunération des congés au prorata du temps travaillé, le caractère arbitraire d'autres mesures soulève davantage de questions.

Tableau V

Disparité dans le droit à des congés

Type de congé	Conventions	% sur 156
Congés de maladie	100	64
Congés pour événements familiaux (mariage, naissance, décès d'un proche, etc.)	80	51
Jours fériés et payés	71	46
Vacances annuelles	74	47
Congés pour affaires judiciaires (salarié appelé à agir comme juré ou comme témoin)	45	29
Congés mobiles (congé payé, habituellement court, pris à la discrétion du salarié après avis à l'employeur)	38	24

Ces disparités peuvent se conjuguer de différentes manières. Par exemple, en matière de congés de maladie, certains salariés occupant des emplois atypiques n'y ont pas droit alors que, dans d'autres cas, les salariés à temps partiel pourront se constituer une banque de jours d'absence en cas de maladie. Le rythme d'accumulation sera fonction du nombre d'heures travaillées dans la semaine. Par exemple, le salarié à temps complet aura droit à un crédit de sept jours de congés de maladie après une année de service alors que le salarié à temps partiel qui aura travaillé « en moyenne 20 heures par semaine » durant une année aura droit à un crédit de seize heures de congés de maladie. Et qu'en est-il de celui qui travaille toute l'année mais qui n'atteint pas la moyenne des « vingt heures »?

Les règles sont souvent plus restrictives pour ce qui est des congés pour événements familiaux des travailleurs ayant un emploi atypique. Soit ils n'y ont pas droit, soit l'événement qui y donne ouverture doit survenir à un moment bien précis : par exemple que le décès survienne la veille du jour ou des jours où le salarié devait normalement travailler.

Il arrive également que les travailleurs permanents à temps complet aient droit à un nombre de jours fériés payés plus important (10, 12 voire 14). La convention reconnaît aux salariés occasionnels ou à temps partiel le droit aux seuls congés prévus dans la *Loi sur les normes du travail* (8 jours incluant la fête nationale).

En ce qui concerne les vacances annuelles, il arrive que les titulaires d'un emploi atypique n'aient droit qu'au minimum légal de deux semaines après un an de travail et de trois semaines après cinq ans, alors que les salariés permanents auront droit à des congés annuels payés substantiellement plus longs conformément à ce qui aura été convenu entre les parties à la convention collective.

Par ailleurs, certaines conventions prévoient que, lorsqu'un salarié est appelé comme juré ou comme témoin, l'employeur lui verse la différence entre le montant des honoraires ou de la taxe qu'il reçoit à ce titre et le salaire qu'il aurait gagné, eut-il été présent au travail. Ce privilège est souvent réservé aux seuls salariés permanents.

De la même manière, le droit aux congés mobiles, lorsqu'ils existent, est le plus souvent réservé aux salariés permanents.

Certaines conventions collectives prévoient des régimes de congés sans solde, lesquels peuvent parfois s'étendre sur une année, pour permettre aux salariés qui désirent s'en prévaloir de suivre un programme de formation, de perfectionnement, de conversion ou de recyclage ou pour tout autre motif personnel jugé pertinent. Même s'il s'agit d'un congé non rémunéré, il s'accompagne du droit pour le salarié de réintégrer son emploi avec tous ses droits et privilèges, notamment son ancienneté, au terme du congé. Le droit à un tel congé est le plus souvent réservé aux salariés permanents.

L'équipement personnel de sécurité au travail

Il existe aussi une disparité dans le traitement des uns et des autres pour ce qui est du remboursement par l'employeur, en tout ou en partie, de l'équipement personnel de sécurité (par exemple des chaussures de sécurité). Cette contribution de l'employeur se fait souvent sous forme de versement d'un montant forfaitaire annuel. À ce sujet, 35 des 156 conventions analysées traitent différemment les salariés permanents et les travailleurs atypiques, réservant cet avantage aux premiers. Dans certains cas, la contribution financière de l'employeur sera liée à un nombre d'heures travaillées par le salarié occasionnel, par exemple 2 080 heures, ce qui permet de douter du statut véritablement « occasionnel » d'un tel salarié ou de la possibilité pour un salarié qu'on qualifie d'occasionnel d'effectuer autant d'heures dans une année. Il s'agit là du temps consacré au travail par un salarié à temps complet durant 52 semaines à 40 heures par semaine, y compris la durée du congé annuel payé.

BRÈVE COMPARAISON AVEC LA SITUATION QUI EXISTAIT EN 1983

Au terme de cette étude, il paraît intéressant de faire un bref retour en arrière afin d'apprécier, dans la mesure du possible, si la disparité de traitement en fonction du statut d'emploi observée dans les conventions collectives a évolué. Malgré que les deux études obéissent à des démarches quelque peu différentes, certaines comparaisons de portée générale demeurent possibles entre les résultats de la présente recherche et les observations effectuées par Brossard et Simard[28].

Cette étude de Brossard et Simard ayant été réalisée selon une méthodologie et un mode de sélection des conventions collectives différents de ceux utilisés dans la présente étude, il n'est pas possible d'effectuer une comparaison systématique des résultats obtenus par l'une et l'autre. Néanmoins, il demeure intéressant, à plus de vingt ans d'intervalle, de rappeler leurs principales observations. L'étude fut effectuée à partir d'un échantillon de 131 conventions collectives en vigueur en 1983, choisies dans deux catégories établies de la façon suivante par le système d'analyse de conventions collectives du ministère du Travail en fonction de la protection accordée aux travailleurs à temps partiel : « Les travailleurs à temps partiel ne profitent que de certaines clauses » et « Conventions ayant plusieurs catégories de travailleurs dont celle des travailleurs à temps partiel ».

L'échantillon proportionnel (ou de quota) comprend des conventions s'appliquant à des salariés de six grands secteurs d'activité : l'industrie manufacturière, les transports, la finance, le commerce, les services (de toutes natures) et l'administration publique[29]. Pour la présentation des résultats, l'étude distingue trois catégories de travailleurs : les travailleurs réguliers à temps plein, réguliers à temps partiel et les autres (des travailleurs d'appoint définis comme temporaires, surnuméraires, occasionnels ou saisonniers).

Les chercheurs résument de la façon suivante leurs principaux constats.

« La catégorie des travailleurs réguliers à temps plein

- profite de toutes les clauses et plus particulièrement de celles qui lui sont exclusives dans la plupart des cas :

28. M. Brossard et M. Simard, *op. cit.*

29. *Ibid.*, p. 75.

- garantie d'heures de travail,
- priorité dans le choix de la date des vacances,
- priorité dans le choix de l'octroi du temps supplémentaire,
- avantages sociaux,
- congés fériés ou spéciaux,
- assurance salaire à long terme,
- congés de formation,
- congés sans solde[30]. »

« Les travailleurs réguliers à temps partiel

- n'ont pas la garantie d'un nombre réel mais minimum d'heures de travail,
- ne profitent pas des clauses sur la protection du revenu et de l'emploi,
- jouissent rarement de l'ensemble des clauses sur les congés [...],
- ne peuvent à peu près jamais prendre de congé sans solde et sont presque toujours exclus de la clause sur les libérations syndicales,
- dans le cas d'un certain rapprochement entre les catégories, ils peuvent être placés sur une liste d'ancienneté spécifique qui régit surtout l'assignation au travail, et soumis à la clause qui permet aux travailleurs réguliers à temps plein de faire valoir leur droit de priorité[31]. »

« Malgré l'existence de deux approches, l'une par inclusion accordant la protection de quelques clauses seulement et l'autre par exclusion ne reconnaissant que deux ou trois clauses, les conventions collectives marginalisent le statut du travailleur temporaire :

- Même si cette tendance est générale, les secteurs public et parapublic se distinguent du secteur privé en valorisant davantage cette catégorie de salariés. [...]
- Du point de vue des avantages sociaux, les travailleurs temporaires de tous les secteurs sont privés de congés de perfectionnement, de congés sans solde et, dans le parapublic, du congé sabbatique.
- De plus, ils ne profitent jamais des mesures de protection du revenu et de l'emploi.
- Il faut ici retenir qu'ils sont aussi généralement exclus des régimes de retraite.
- Les travailleurs temporaires peuvent accumuler de l'ancienneté mais ils ne peuvent utiliser cette clause à la défaveur des travailleurs réguliers[32]. »

Bien que la démarche suivie par Brossard et Simard dans leur étude de 1983 soit assez différente de celle qui a été utilisée ici et bien que les branches d'activité retenues ne soient pas tout à fait les mêmes, on ne manquera pas d'observer si ce n'est une convergence, du moins une absence de contradiction entre les deux études. En somme, il semble bien que les choses ont bien peu changé depuis quelque vingt-cinq ans en ces matières.

Conclusion

Comme les résultats de la présente analyse le démontrent, les objets de disparité entre salariés traditionnels et salariés atypiques sont nombreux et touchent de multiples aspects des conditions de travail, à telle enseigne qu'il n'est pas exagéré d'affirmer que les salariés ayant un emploi atypique sont en quelque sorte les parents pauvres du régime québécois de la

30. *Ibid.*, p. 95.

31. *Ibid.*, p. 95 et 96.

32. *Ibid.*, p. 96 et 97.

négociation collective. Non seulement ils n'ont pas un accès égal à certains avantages à caractère pécuniaire (salaires, congés payés, avantages sociaux différenciés), mais plus important encore, dans une perspective de carrière, certaines dispositions ont pour effet de les priver de l'accès à des emplois permanents de qualité ou à tout le moins de rendre cet accès plus qu'incertain.

Il peut être intéressant de rappeler que, dès 1984 et 1985, les organisations de travailleurs, syndiqués ou non, revendiquaient devant la Commission consultative sur le travail et la révision du Code du travail[33] que des modifications aux lois québécoises du travail prennent en compte la situation particulière des travailleurs atypiques. Elles réclamaient une série de mesures afin d'assurer l'égalité de traitement entre les salariés à temps plein et les salariés atypiques, entre autres l'accès aux régimes complémentaires d'avantages sociaux, l'uniformisation de l'application du critère de l'ancienneté, l'accès prioritaire des travailleurs à temps partiel aux postes à temps plein[34].

Mais très peu a été fait pour réduire les écarts observés entre salariés ayant des statuts de travail différents, si ce n'est eu égard aux disparités en fonction de la date d'embauche[35] de même que quelques modifications apportées à la *Loi sur les normes du travail* en décembre 2002[36].

En somme, par une méthodologie et une voie différentes, la présente étude tend à montrer que, depuis la recherche effectuée par Brossard et Simard en 1983, la situation des travailleurs atypiques couverts par des conventions collectives ne semble pas s'être améliorée. L'accroissement important de la proportion de travailleurs à statut précaire met davantage en lumière le caractère discriminatoire de nombreuses dispositions de la convention collective s'appliquant à des personnes qui font le même travail mais qui se distinguent surtout par le fait que certaines fournissent leur prestation à temps complet alors que d'autres s'inscrivent dans la discontinuité. Aux économies qui résultent de la flexibilité accrue par le recours à une main-d'œuvre occasionnelle ou à temps partiel viennent s'ajouter celles qui découlent des écarts parfois importants dans les conditions de travail consenties aux uns et aux autres par les conventions collectives.

Cela pose la question de savoir dans quelle mesure une telle situation est socialement acceptable, particulièrement lorsqu'on sait que, parmi les travailleurs à statut précaire, les femmes sont plus nombreuses que les hommes sans égard à la catégorie d'âge et que les premiers touchés, bien que non exclusivement, sont les jeunes qui accèdent au marché du travail et qui constatent rapidement que les principaux avantages des conventions collectives sont réservés à leurs aînés. À cela viennent s'ajouter les embûches dans la rédaction des clauses d'ancienneté qui, à toutes fins utiles, rendent impossible ou, à tout le moins improbable, l'accès à des postes permanents de qualité.

Il s'agit là d'une question qui, au premier chef, doit interpeller les organisations syndicales dans une perspective de relation intergénérationnelle. Cette disparité de traitement fondée sur le statut d'emploi tend en effet à donner des assises à cette perception que bien des jeunes travailleurs ont des syndicats et qui va de la simple méfiance jusqu'au rejet. Selon des témoignages de plus en plus nombreux de la part de jeunes travailleurs, pour qui l'emploi atypique est souvent la voie d'accès au marché du travail, les conventions collectives serviraient d'abord à protéger les acquis des plus anciens. Tout majoritaires qu'ils puissent être dans certaines unités d'accréditation, se pourrait-il que les plus anciens refusent de concéder aux salariés atypiques, souvent plus jeunes, des conditions ou des avantages susceptibles d'entraîner pour eux-mêmes une certaine réduction de leurs propres conditions de travail? Sans doute sera-t-on porté à faire reposer cet état de fait sur la pression exercée par les employeurs en quête d'une plus grande flexibilité dans un contexte de mondialisation et de compétitivité accrue. Est-ce donc à

33. *Le travail, une responsabilité collective*, Rapport de la Commission consultative sur le travail et la révision du Code du travail, gouvernement du Québec, 1985, 490 pages.

34. Voir Michel Brossard et Marcel Simard, *op. cit.*, p. 108 et suiv.

35. *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1, art. 87.1 à 87.3 (relatifs aux clauses des conventions collectives ayant pour objet de définir des conditions de travail différentes uniquement en fonction de la date d'embauche).

36. *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail*, L.Q., 2002, c. 80.

dire, dès lors, que le coût social de la flexibilité doit être supporté d'abord et surtout par les travailleurs occupant des emplois atypiques?

Si cette question interpelle les syndicats, et de façon plus générale l'ensemble des acteurs sociaux, il est possible qu'elle ne puisse, à terme, se résoudre de façon adéquate ou pleinement satisfaisante à l'intérieur de la négociation collective. Dans d'autres sociétés, notamment dans l'Union européenne, on en est arrivé à la conclusion qu'il s'agit d'un problème qui déborde largement la responsabilité des seules parties signataires des conventions collectives et qui ne saurait trouver sa solution que par un choix de société s'exprimant clairement par voie législative.

C'est pourquoi le Comité d'experts chargé d'étudier les besoins de protection sociale des travailleurs atypiques a fait de l'égalité de traitement l'un des principes directeurs qui ont guidé ses recommandations. Après avoir rappelé les diverses formes prises par la disparité, le Comité écrivait notamment :

> « Cette situation ne peut qu'inciter certaines entreprises qui recherchent des économies faciles à favoriser le recours aux emplois atypiques. Ce faisant, elles ne font que reporter sur les épaules des salariés en cause les économies ainsi réalisées.
>
> Le Comité estime que cette situation est inacceptable et qu'elle rompt l'équilibre qui existait dans un marché de travail homogène entre la recherche de flexibilité, d'une part, et la protection sociale, d'autre part. Elle montre que le seul fait d'être salarié et d'accéder aux régimes de protection sociale ne suffit plus à garantir une protection effective. Cette disparité de traitement est d'autant plus préoccupante qu'elle atteint les salariés les plus vulnérables de notre société. Le travail atypique est souvent synonyme de précarité économique et de pauvreté. Il est aussi synonyme d'isolement, les salariés atypiques étant souvent peu intégrés aux milieux de travail dans lesquels ils pourraient trouver un certain support. Encore aujourd'hui le travail atypique touche particulièrement les femmes; les disparités de traitement dont elles sont victimes du fait de leur surreprésentation dans ces types d'emploi risquent d'anéantir les efforts consentis au cours des dernières années pour qu'elles accèdent à la pleine égalité sur le marché du travail. C'est pourquoi le Comité a fait de l'égalité de traitement entre les salariés exécutant un travail similaire pour un même employeur, peu importe le nombre d'heures travaillées, la durée limitée du contrat ou le lieu d'exécution du travail, un principe directeur régissant ses recommandations[37].»

Que cet objectif soit atteint par la voie de la négociation collective ou par la voie législative, il demeure raisonnable de croire que l'égalité absolue n'est sans doute pas réaliste et qu'il y aura lieu de laisser place à une « proratisation » en certaines matières.

37. J. Bernier, G. Vallée et C. Jobin, *op. cit.*, p. 446.

BIBLIOGRAPHIE

Bernier, J., G. Vallée et C. Jobin. *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, Québec, ministère du Travail, 2003, 807 pages. www.travail.gouv.qc.ca

Bernier, J. et G. Vallée. « Pluralité des situations de travail salarié et égalité de traitement en droit du travail québécois », dans *Analyse juridique et valeurs en droit social*, Études offertes à Jean Pélissier, 2004, Dalloz, 631 pages.

Bernier, J. « Les disparités de traitement en fonction de l'emploi dans les conventions collectives au Québec », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2006, p. 77 et suivantes.

Blouin, R. et F. Morin. *Droit de l'arbitrage de grief*, 5e édition, Les éditions Yvon Blais inc., 2000, 763 pages.

Brossard, M. et M. Simard. *Les Statuts de travail. Une analyse socio-institutionnelle de la population active québécoise*, gouvernement du Québec, Commission d'étude sur le travail, 1986, 121 pages.

Commission consultative sur le travail et la révision du Code du travail. *Le travail, une responsabilité collective*, Rapport de la Commission, gouvernement du Québec, 1985, 490 pages.

Gagnon, R.-P., L. Le Bel et P. Verge. *Droit du travail*, 2e édition, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, 1991, 1065 pages.

Gauthier, J. « L'ancienneté en milieu de travail : regards sur ses applications et ses défis actuels », dans *Regards sur le travail*, vol. 3, n° 3, hiver 2007, p. 2 à 23.

Ministère du Travail, en collaboration avec la Commission des normes du travail. *Rapport sur l'application des dispositions de la Loi sur les normes du travail concernant les disparités de traitement*, Québec, juin 2004, 43 pages.

Vallée, G. « Pluralité des statuts de travail et protection des droits de la personne : quel rôle pour le droit du travail? », *Relations industrielles*, 54, 1999, p. 277-302.

Résumés de recherches

L'économie sociale et sa filière de l'aide domestique : quel avenir pour l'emploi des femmes?

par Nathalie Roy[1]

L'économie sociale[2] a connu un nouvel essor au Québec à l'issue du Sommet sur l'économie et l'emploi (1996) lorsqu'en réponse à une revendication de la marche « Du pain et des roses » le gouvernement mettait en place un ensemble de politiques favorables à l'expansion de ce secteur. S'ajoutant au réseau coopératif déjà bien implanté au Québec, des milliers d'entreprises ont alors été créées pour produire des services que n'offraient ni le marché ni l'État et ainsi améliorer la qualité de vie des collectivités, tout en créant des emplois de qualité immédiatement accessibles aux personnes éloignées du marché du travail. Ces entreprises, des coopératives ou des organismes à but non lucratif, offraient par exemple des services de garde, des ressources périnatales, des services culturels, d'aide domestique, d'insertion en emploi, etc.

Le secteur de l'économie sociale regroupe aujourd'hui plus de 7 000 entreprises qui génèrent quelque 66 000 emplois dont plus des trois quarts sont occupés par des femmes. Dans sa recherche, le Conseil du statut de la femme (CSF) a voulu mesurer ce qu'il était advenu des gisements d'emplois ouverts par l'économie sociale et vérifier si celle-ci a été à la hauteur des attentes. Une estimation de la taille du secteur pris dans son ensemble est donc proposée, s'accompagnant de l'évaluation des conditions de travail qui y sont offertes. Cette évaluation porte sur la filière de l'aide domestique.

En 2006-2007, l'économie sociale en aide domestique regroupe 101 entreprises qui offrent, en milieu résidentiel, des services non spécialisés, complémentaires aux services de santé. On y dénombre 56 organismes à but non lucratif et 45 coopératives. Les personnes aînées ou en perte d'autonomie forment la plus grande part de la clientèle. Le ministère de la Santé et des Services sociaux soutient financièrement ces entreprises et leurs usagers, grâce au Programme d'exonération financière pour les services d'aide domestique (PEFSAD).

Méthodologie

Notre analyse des conditions de travail s'appuie principalement sur les résultats d'une enquête sociologique menée auprès d'un échantillon de 15 entreprises d'économie sociale en aide domestique (EESAD) du Québec (Corbeil *et al.*, 2003). Nous avons par ailleurs exploité les portraits sectoriels ou régionaux de l'économie sociale ainsi que les enquêtes récentes. Devant la rareté des statistiques, nous avons dû recourir à des sources indirectes, soit deux portraits financiers réalisés au ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE) en 2000-2001 et 2002-2003. Nous avons en outre rencontré les gestionnaires de trois EESAD. Ce groupe témoin était constitué de façon à représenter la diversité des formes juridiques en présence, celle des milieux (rural, semi-rural et urbain) et la variété des situations financières. Les entrevues nous ont permis de vérifier nos constats et de nuancer nos conclusions au besoin.

Résultats

La filière de l'aide domestique a un chiffre d'affaires annuel estimé à 91 millions de dollars, dont 45 % proviennent des activités facturées au PEFSAD et 40 %, de la facturation à la clientèle. Le reste consiste en subventions (13 %) et en revenus des campagnes de financement (2 %) (MDEIE, 2004). Les excédents, qui représentent une faible part du chiffre d'affaires, sont passés de 6 % à 3 % entre 2000-2001 et 2002-2003. La situation financière demeurait en 2006 caractérisée par la précarité, d'après les gestionnaires de notre groupe témoin.

1. L'auteure est économiste à la Direction de la recherche et de l'analyse du Conseil du statut de la femme.
2. Louis Favreau a défini cette économie comme une action collective inspirée par trois mobiles plutôt que par la seule recherche du profit monétaire. Ces mobiles sont la nécessité (ou la satisfaction d'un besoin socio-économique), l'horizon partagé (ou un projet de société) et l'aspiration à une identité commune.

Organisation du travail

La gestion démocratique qui caractérise l'économie sociale se traduit le plus souvent par des mécanismes informels de consultation des employés mais, dans les faits, l'organisation du travail incombe à la direction de l'organisme (Comeau et Aubry, 2003). Si la syndicalisation semblait jadis contraire à la culture du don de soi propre au secteur communautaire et de l'économie sociale, un mouvement favorable à cette forme de représentation s'est dessiné dans les EESAD au début de la présente décennie, lequel serait appelé à s'amplifier[3].

La plupart des EESAD suivent une politique du travail écrite (87 %) et une politique salariale (dans 76 % des cas). Elles se démarquent en cela de l'ensemble de l'économie sociale et de l'action communautaire où seulement 70 % des entreprises et des organismes ont une politique du travail et 62 %, une politique salariale (Beaudet, 2000).

Les préposées[4]

On distingue trois types d'emplois dans les EESAD : direction, soutien administratif et production des services. Au 31 mars 2003, la filière de l'aide domestique employait 5 655 préposées à la production, dont 2 877 à plein temps et 2 688 à temps partiel. La plupart de ces préposées effectuent exclusivement les travaux d'entretien ménager léger ou lourd, mais certaines sont habilitées à dispenser des soins à domicile[5].

L'aide domestique emploie principalement une main-d'œuvre féminine. Dans les EESAD, 91 % des préposés sont en effet des femmes (Comeau et Aubry, 2003). La main-d'œuvre est âgée en moyenne de plus de 40 ans (Binhas, 2005). Une majorité de préposées sont nées au Québec même si les entreprises de la région métropolitaine emploient des personnes immigrées dans une proportion pouvant atteindre 50 % (Corbeil *et al.*, 2003).

Dans la plupart des EESAD, le niveau moyen de scolarité des préposées se situe entre la troisième et la cinquième année du secondaire. Une étude du Chantier de l'économie sociale le confirme : « 62 % des préposées à l'entretien ménager léger n'ont pas complété leurs études secondaires (54 % pour les préposées à l'entretien ménager lourd) » (Chantier de l'économie sociale, 2005, p. 17). Mais il ne faut pas perdre de vue que, « dans certaines entreprises, quelques préposées détiennent un diplôme collégial, voire universitaire » (Corbeil et al., 2003, p. 239). De fait, une enquête récente du Comité sectoriel de main-d'œuvre économie sociale et action communautaire (CSMO-ESAC) démontre que les préposées aux soins à domicile détiennent un diplôme d'études collégiales dans 25 % des EESAD (Binhas, 2005).

Le parcours d'emploi des préposées, avant leur embauche dans une EESAD, est « passablement sinueux, fait de petits boulots, de travail au noir, sans exigences explicites de qualifications et, très souvent, payés au salaire minimum » (Corbeil et al., 2003, p.238). Les gestionnaires de notre groupe témoin précisent que les préposées ont acquis leur expérience en élevant leurs enfants et en prenant soin de leurs parents âgés.

Conditions de travail des préposées

La nature des emplois et les faibles qualifications exigées à l'embauche dictent des conditions salariales peu avantageuses pour les préposées. La situation financière précaire des EESAD, amplifiée par la fixité des paramètres du soutien public jusqu'en 2006, contribue à cet état de fait.

Le salaire horaire de base était en 2001 de 8,30 $ pour l'entretien ménager léger et de 9,00 $ pour l'entretien

3. Au moment où la recherche a été publiée, six EESAD avaient obtenu une accréditation syndicale. Nous avons appris que plusieurs autres s'étaient syndiquées depuis.

4. Comme le montre cette section, la prépondérance de la main-d'œuvre féminine justifie l'emploi du féminin.

5. Les tâches légères consistent en lessive, balayage, époussetage, nettoyage du réfrigérateur, de la baignoire ou du garde-manger, entretien des vêtements, préparation de repas sans diète, approvisionnement et autres courses. Les tâches lourdes touchent le grand ménage et le déneigement de l'accès principal au domicile. Les soins à domicile sont les tâches impliquant un contact avec l'usager. Ils comprennent les bains, les changements de pansements, la toilette. Les employées qui les effectuent reçoivent généralement une formation en cours d'emploi.

lourd (Corbeil *et al.*, 2003). Les salaires suivent une échelle comportant jusqu'à neuf niveaux, de sorte que le salaire horaire des préposées peut passer, en quatre ans, de 8,30 $ à 10,00 $ ou à 12,25 $ dans quelques cas (Légaré et Saucier, 2002; Guay *et al.*, 2003). Enfin, les salaires versés dans les EESAD n'ont pas été indexés depuis 2001.

L'aide domestique offre donc des conditions salariales moins avantageuses que le reste de l'économie sociale. Une enquête régionale a permis de chiffrer à 12,22 $ le salaire horaire moyen des employées à la production en économie sociale, un niveau voisin du maximum versé dans les EESAD. Suivant cette enquête, le salaire horaire moyen des personnes qui n'ont pas complété leurs études secondaires se limite par contre à 9,60 $ (Comeau *et al.*, 2003).

Selon le CSF, le fait d'accorder une majoration salariale au personnel affecté à l'entretien lourd constitue un facteur possible de discrimination systémique qui devrait éveiller, dans les EESAD, le réflexe de l'équité salariale. Les tâches d'entretien lourd, qui requièrent un surcroît d'efforts physiques, sont valorisées d'emblée. Elles sont confiées aux hommes dans les entreprises qui en comptent parmi leurs préposés. Par contre, les compétences relationnelles ne sont pas monnayées. Les femmes excellent dans ces compétences, et suscitent d'ailleurs une plus grande confiance chez les personnes âgées (Corbeil *et al.*, 2003). Il faudrait donc procéder à la comparaison des compétences techniques et relationnelles exigées par les deux métiers afin d'éliminer, le cas échéant, l'écart salarial entre les deux types d'emplois. Or, selon la Commission de l'équité salariale, peu de plaintes ou de différends ont émané de ces entreprises, pas plus qu'elles n'ont manifesté leur préoccupation pour l'équité salariale à l'occasion des tournées de vérification de la Commission.

Quant aux horaires de travail, ils sont de deux types. Le personnel à temps partiel travaille environ 22,5 heures par semaine et le personnel à plein temps, entre 32,5 et 35 heures. À ce temps rémunéré s'ajoute une prestation de travail bénévole à laquelle consentent nombre de préposées. Le travail des préposées est découpé en plages de deux ou trois heures.

Les tâches des préposées à l'aide domestique ne sont pas sans risque, comme le montrent les statistiques de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST). De 2001 à 2005, la CSST a en effet accepté en moyenne 304 accidents du travail chaque année dans les entreprises de « service de maintien à domicile ». Notons qu'on ne peut distinguer les événements déclarés dans le secteur privé de ceux déclarés dans celui de l'économie sociale, ce qui rend impossible de calculer les taux d'incidence ou de fréquence caractérisant les EESAD. Il appert toutefois que le nombre d'accidents n'est pas nul et qu'il affiche une tendance à la hausse.

Une étude portant sur le travail des auxiliaires familiales et sociales et des infirmières des services de soins à domicile fournit d'intéressantes pistes pour analyser les conditions de santé et de sécurité dans ce milieu de travail, qui est aussi celui des préposées des EESAD. L'étude chiffre le taux de fréquence des lésions professionnelles à 8,1 % chez les auxiliaires familiales et sociales, par rapport à 5,1 % pour l'ensemble de la main-d'œuvre assujettie à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (Cloutier *et al.*, 2006). Les employeurs peuvent contrôler le risque d'accident en offrant des formations sur les techniques sécuritaires et en sensibilisant les préposées aux risques de blessure. Ils peuvent aussi le faire en planifiant les horaires de façon à éviter les surcharges de travail.

La formation fait l'objet d'un plan structuré dans moins de la moitié des EESAD et près du quart de celles-ci assument elles-mêmes la formation des préposées (Comeau et Aubry, 2003). Pour ce qui est de la charge de travail, les données globales révèlent que les heures de services se sont accrues de 42 % entre mars 2001 et mars 2003, soit presque trois fois plus vite que le nombre d'emplois à la production qui a augmenté de 16,8 % (MDEIE, 2004). Durant cette période, la charge moyenne de travail des préposées a donc presque triplé, ce qui n'est pas étranger à la hausse du nombre d'accidents du travail déclarés dans les services de maintien à domicile.

Satisfaction au travail

Les aspects positifs qu'attribuent les préposées à leur travail touchent les conditions immatérielles. Elles citent l'esprit de famille, la souplesse dans la fixation des horaires de travail, la stabilité de l'emploi, la variété des tâches, l'autonomie dans l'organisation du travail, le sentiment de respect, la camaraderie, la possibilité de prendre du temps avec les usagers, mais surtout l'aspect relationnel et le sentiment d'utilité sociale lié à la reconnaissance des usagers. L'offre d'avantages sociaux s'ajoute à ces aspects favorables (Comeau et Aubry, 2003).

Les salaires constituent la principale source d'insatisfaction des employées des EESAD, mais on relève également à ce titre la surcharge de travail, le manque d'hygiène des usagers et le mauvais état de leur logement, de même que les rares possibilités d'avancement. D'après les gestionnaires rencontrés, l'isolement des préposées dans leur travail et la détresse à laquelle risque de les exposer une maladie ou le décès d'une personne avec qui elles ont développé des liens d'attachement sont d'autres aspects négatifs à considérer.

Conclusion

Cet article a montré que les EESAD offrent à leur personnel – féminin à 91 % – des conditions de travail plutôt modestes, liées au contexte budgétaire précaire qui caractérise le secteur. Pourtant, l'utilité sociale des services d'aide domestique n'est plus à démontrer, d'autant plus que la filière sera de plus en plus sollicitée dans le contexte du vieillissement de la population et sous l'influence de la Politique de soutien à domicile. Les faibles salaires versés, la surcharge de travail et le risque d'accidents liés à l'emploi ont été mis en évidence. Ces aspects négatifs ont pour contrepartie des avantages immatériels tels l'esprit de famille, le respect et le sentiment d'utilité sociale que retirent de l'exercice de leur métier les travailleuses des EESAD.

Le financement public joue un rôle important dans le budget des entreprises de cette filière. La réforme du PEFSAD annoncée en mars 2006 visait à consolider le réseau des EESAD. Pour le CSF, le succès de cette réforme se mesurera sur trois fronts : par la stabilité des entreprises, par l'amélioration des conditions de travail faites aux préposées et par la qualité des programmes de formation offerts à celles-ci.

BIBLIOGRAPHIE

BINHAS, L. Diagnostic des besoins de formation dans le secteur de l'aide domestique, Montréal, Comité sectoriel de main-d'œuvre économie sociale et action communautaire, décembre 2005.

COMEAU, Y. et F. AUBRY. « Les rapports de travail et la participation des employés », dans Yves VAILLANCOURT, François AUBRY et Christian JETTÉ, L'économie sociale dans les services à domicile, Québec, Presses de l'Université du Québec, 2003, p. 201-233.

CORBEIL, C., F. DESCARRIES et M. MALAVOY. « Les paradoxes du métier de préposée à l'entretien domestique », dans Yves VAILLANCOURT, François AUBRY et Christian JETTÉ, L'économie sociale dans les services à domicile, Québec, Presses de l'Université du Québec, 2003, p. 235-260.

Pour avoir davantage d'information sur cette recherche, le lecteur est invité à consulter les documents suivants :

L'économie sociale et sa filière de l'aide domestique : quel avenir pour l'emploi des femmes? - Recherche, octobre 2006, no 206-06-R, 84 p.

http://www.csf.gouv.qc.ca/fr/publications/?F=affichage&ma=20&choix=2&s=4

Portrait des conditions de travail et de santé des infirmières d'agence privée de soins infirmiers

par Esther Cloutier, Élise Ledoux, Madeleine Bourdouxhe, Isabelle Gagnon, Hélène David et François Ouellet[1]

Une étude exploratoire de l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail (IRSST) s'est intéressée à la description des conditions d'emploi, de travail et de santé et sécurité des infirmières d'agence privée. Cette étude a été réalisée dans deux agences privées de soins infirmiers (APSI) et plusieurs sources de données ont été utilisées (questionnaires, entrevues et observation de journées de travail, données statistiques de main-d'œuvre[2]).

Le portrait d'ensemble de la main-d'œuvre infirmière au Québec montre qu'en 2003, 87 % des infirmières pratiquaient dans le réseau public contre 10 % dans le secteur privé. Très peu d'infirmières jeunes (et novices) pratiquent dans le secteur privé alors qu'une différence apparaît aussi pour le groupe âgé de plus de 55 ans. Ainsi, 35 % de celles qui pratiquent dans le privé ont plus de 55 ans, dont 17 % ont dépassé les 65 ans alors que ce groupe d'âge ne représente que 10 % parmi celles qui pratiquent dans le réseau public. Cette chute de personnel infirmier de plus de 55 ans dans le réseau public constitue une perte d'expertise au profit du secteur privé. Ces résultats révèlent les difficultés de maintenir cette main-d'œuvre dans le réseau public, d'autant plus critiques qu'une pénurie sévit.

Dans ce contexte, les raisons invoquées pour travailler en APSI s'avèrent plus qu'utiles à la compréhension de ce phénomène en expansion. Ainsi, les infirmières rencontrées mentionnent les conditions vécues dans le réseau public : la surcharge de travail et le manque de moyens mis à leur disposition, les problèmes récurrents de santé, les contraintes liées aux horaires de travail telles que l'obligation de « faire des doubles[3] », la valorisation de la diplomation au détriment de la reconnaissance de l'expérience et, finalement, les difficultés de concilier le travail et la vie familiale. L'analyse approfondie de leur parcours de santé a aussi montré l'apparition de problèmes de santé avant qu'elles fassent le choix de quitter le réseau : accidents de travail, arrêts de travail liés à de l'épuisement professionnel et à d'autres problèmes de santé dont des troubles liés au travail de nuit.

Le portrait de la santé des infirmières d'APSI montre que, pour les lésions compensées par la CSST :

- Le taux d'incidence et les durées moyennes d'absence des infirmières d'APSI sont comparables à ceux des infirmières du réseau public.
- Le taux des absences compensées de plus de 90 jours s'avère plus important : 13 % contre 8,3 %, ce qui révèle une plus grande gravité des lésions compensées.
- La proportion élevée de déclarations de lésions liées à l'exposition à des substances (ex. : liquides biologiques comme le sang ou l'urine) est très préoccupante : 39,8 % contre 13,5 %. À cet égard, soulignons que la déclaration d'une exposition à des substances est obligatoire.
- Les lésions compensées liées à des efforts excessifs sont deux fois moins importantes que pour les infirmières du réseau public (14,5 % contre 35,4 %). Ce faible taux confirme l'observation, dans les milieux, d'un phénomène de sous-déclaration : les infirmières d'agence optent, lorsque c'est possible, pour l'assurance salaire ou l'assurance emploi en cas de lésions, sinon elles s'absentent du travail à leurs frais.

1. Esther Cloutier, Élise Ledoux et Madeleine Bourdouxhe sont de l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail et Isabelle Gagnon, Hélène David et François Ouellet du Groupe de recherche sur les aspects sociaux de la santé et de la prévention (GRASP), Université de Montréal.
2. Statistique Canada, Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (OIIQ), Forum national sur la planification de la main-d'œuvre infirmière publié en 2001 par le MSSS.
3. Obligation de faire un autre quart de travail ou une partie de quart de travail à la suite de son horaire habituel afin de combler le manque d'effectif.

Plus spécifiquement, le portrait de la santé et de la sécurité au travail (SST) des infirmières des deux agences privées étudiées montre que :

- Aucun problème de SST n'est déclaré par ces infirmières, à l'exception des piqûres.
- Elles rapportent des douleurs (dos, nuque et cou) qu'elles attribuent au travail, tout comme les infirmières de services de soutien à domicile (SAD) des CLSC.
- La moitié des infirmières rencontrées ont rapporté un épisode d'épuisement professionnel avant le travail en agence. La plupart se déclarent maintenant moins impliquées dans le travail qu'à l'époque où elles travaillaient dans le réseau. Cette distanciation, qui constitue un compromis car elle les préserve à court terme, peut toutefois conduire à un sentiment d'insatisfaction devant leurs valeurs professionnelles, ce qui expliquerait qu'elles sont plusieurs à déclarer ne pas s'accomplir dans leur travail.

Ce profil de risque, différent de celui des infirmières du réseau public, soulève plusieurs questions préoccupantes. Les entrevues et observations permettent d'entrevoir des hypothèses explicatives. Tout d'abord, il existe des liens entre la SST de ces infirmières et leurs conditions d'exercice du métier dans le secteur privé. L'étude des incidents observés et rapportés par les infirmières d'agence met notamment en relief les conditions défavorables d'accueil et d'orientation des donneurs d'ouvrage (les établissements). Signalons seulement l'absence de transmission d'informations sur les procédures d'un service ou sur la localisation du matériel de soin, le nombre quotidien élevé de visites à domicile et les contraintes liées au dépôt des prélèvements sanguins, entraînant une précipitation dans le travail.

Par ailleurs, l'analyse des effets de la sous-traitance sur les infirmières d'agence révèle que :

- Les contraintes du travail sont surtout de nature temporelle (nombre élevé de visites par jour) alors que celles des infirmières de SAD sont aussi de nature cognitive (gestion accrue de dossiers).
- Le soutien du CLSC et de l'agence par rapport aux problématiques difficiles semble plus critique que pour les infirmières de SAD.
- Il existe un phénomène de sous-déclaration qui révèle une double externalisation des coûts de SST : ces coûts sont transférés du donneur d'ouvrage qui prescrit les conditions de travail à l'agence privée qui, elle, les transfère à sa main-d'œuvre infirmière.
- Par ailleurs, le recours aux infirmières d'agence alourdit le travail des infirmières de SAD qui, malgré tout, doivent continuer à assumer le suivi des soins, étant très fréquemment chargées de la continuité des soins et services.

Les résultats de cette étude mettent en lumière l'importance de discuter de la relation d'affaires tripartite existante entre l'entreprise utilisatrice (donneur d'ouvrage), la travailleuse et l'agence de placement (APSI). Ils démontrent que les prérogatives de l'employeur ne se trouvent pas toutes entre les mains de l'entreprise utilisatrice, mais que cette dernière conserve les responsabilités inhérentes à l'exécution et au contrôle des tâches. Cette étude met également au jour le risque « de se renvoyer la balle ». Le donneur d'ouvrage pourra ainsi alléguer que les infirmières d'agence ne sont pas ses employées et qu'il n'a pas de responsabilité à leur endroit. L'agence pourra dire quant à elle que l'établissement n'est pas sous son contrôle et qu'elle ne peut imposer au donneur d'ouvrage des modifications qui rendraient les lieux et l'organisation plus sécuritaires. Les salariées d'agence assument donc personnellement en grande partie les conséquences de leurs problèmes de SST.

Pour avoir davantage d'information sur cette recherche, le lecteur est invité à consulter les documents suivants :

E. CLOUTIER, M. BOURDOUXHE, É. LEDOUX, H. DAVID, I. GAGNON et F. OUELLET, Étude descriptive des conditions d'emploi, de travail et de santé et de sécurité du travail des infirmières d'agence privée dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, Rapport de recherche R-475, Rapport résumé RR-475. www.irsst.qc.ca

La construction, un cas à part partout au Canada

par Louis Delagrave[1]

En matière de relations du travail au Québec, le secteur de la construction constitue un cas à part, car il est un des seuls à ne pas relever du *Code du travail*. L'industrie de la construction relève en effet de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (loi R-20). Les particularités économiques de la construction et les caractéristiques du syndicalisme québécois dans ce secteur, ainsi que les aléas de l'histoire ont amené le développement de ce régime qui fait figure de modèle unique dans la construction en Amérique du Nord. Unique, le régime québécois de relations du travail dans la construction l'est sans doute, mais il n'est pas pour autant insolite. Comme le constatait Gérard Hébert, « quel que soit le contexte géographique et politique, la négociation dans la construction diffère pratiquement partout de la négociation dans les autres industries [...]. Tout cela fait de la construction une industrie à part, fortement réglementée, par la loi et les règlements au Québec, par les coutumes et les pratiques syndicales partout ailleurs en Amérique du Nord[2]. »

Le régime québécois est-il donc si différent de celui de nos voisins? Le présent article résume les constats d'une étude de la Commission de la construction du Québec (CCQ) à ce sujet[3].

Des particularités reconnues par toutes les provinces

Toutes les législations provinciales au Canada reconnaissent les particularités de l'industrie de la construction en matière de relations du travail. Depuis les années 1960, il est reconnu au Canada que la construction est une industrie unique et qu'elle nécessite une législation particulière. Ce constat a été établi en 1962, notamment par une célèbre commission d'enquête ontarienne, la commission Goldenberg. La présence de grands syndicats établis par métier, faisant face à des employeurs morcelés, ainsi que l'importance des arrêts de travail dans une industrie aussi névralgique ont amené au début des années 1970 la plupart des provinces à favoriser l'accréditation multipatronale dans la construction. Par le mécanisme de l'accréditation multipatronale, les employeurs visés par une accréditation syndicale peuvent se regrouper en associations accréditées pour négocier conjointement avec un syndicat de métier ou un conseil de métiers, à l'échelle provinciale ou régionale.

Dans le reste du Canada, certaines législations provinciales sont plus élaborées que d'autres mais presque toutes, sauf au Manitoba, prévoient un mécanisme d'accréditation multipatronale, tentant ainsi d'apporter un minimum de coordination dans les négociations collectives de la construction. Plusieurs provinces prévoient aussi, comme au Québec, la possibilité de signer des conventions particulières pour les grands projets de construction. Cependant, parallèlement à ces dispositions, toutes les provinces permettent, contrairement au Québec, l'accréditation syndicale par entreprise dans la construction, comme dans les autres secteurs.

Ailleurs au Canada, l'encadrement législatif des relations du travail dans la construction se fait ou bien par une loi particulière, ou bien, plus fréquemment, par une section spéciale du Code du travail provincial. La Saskatchewan, comme le Québec, possède ainsi une loi particulière pour la construction. Dans six autres provinces (les quatre provinces de l'Atlantique, l'Ontario et l'Alberta), la construction fait plutôt l'objet d'une section particulière du Code du travail.

---

1. L'auteur est directeur, Direction recherche et organisation à la Commission de la construction du Québec.
2. Gérard HÉBERT, *Traité de négociation collective*, Boucherville, Gaétan Morin, 1992, p. 1035.
3. Commission de la construction du Québec, *Les régimes de relations du travail dans la construction au Canada*, février 2006, 116 pages. http://www.ccq.org/media/pdf/publications/dossiersspeciaux/relations_travail_canada.pdf.

Bien que l'Ontario soit souvent mise en opposition au système réglementé du Québec, il reste que cette province est sans doute, avec l'Alberta, la province où la réglementation apparaît la plus élaborée. La législation ontarienne a évolué vers une plus grande centralisation et coordination des négociations dans la construction syndiquée. Les négociations dans le secteur institutionnel, commercial et industriel (ICI) sont particulièrement encadrées à l'échelle provinciale, de même que la construction résidentielle à Toronto à la suite de conflits qui ont paralysé les chantiers résidentiels en 1998. Par ailleurs, l'Ontario possède une réglementation sur l'apprentissage qui comprend six métiers obligatoires dans la construction, plus quinze métiers facultatifs[4].

L'Ontario n'a pas de système général de licences pour les entrepreneurs de la construction, mais en possède un pour les entrepreneurs en électricité et oblige les entrepreneurs résidentiels à adhérer à un plan de garantie. L'Alberta possède aussi un régime d'apprentissage, qui comporte neuf métiers obligatoires et douze métiers facultatifs, mais n'a cependant pas de système général de licences pour les entrepreneurs.

La société distincte

En quoi la réglementation québécoise se distingue-t-elle de celles des autres provinces? Nous voyons sept principales différences : 1) le *Code du travail* ne s'applique pas et l'accréditation syndicale est interdite par entreprise, 2) une institution à caractère péri-public, la CCQ, veille à l'application du régime, 3) il existe un large régime obligatoire de qualification professionnelle pour les salariés, 4) les conditions de travail négociées s'appliquent à tous, 5) l'adhésion syndicale est obligatoire, 6) les bureaux de placement syndicaux n'ont pas le monopole du placement et la gestion de la main-d'œuvre est centralisée, et 7) il existe un régime obligatoire de qualification professionnelle des entrepreneurs.

4. Dans le cas d'un apprentissage obligatoire, les personnes qui entrent dans le métier ou qui le pratiquent doivent obligatoirement posséder un certificat de compétence ou être inscrites comme apprentis afin de travailler. Un système d'apprentissage facultatif peut aussi être offert dans d'autres métiers.

Et pourquoi cette singularité québécoise? Les autres provinces canadiennes n'ont pas été moulées par les mêmes références idéologiques qui ont amené le Québec à s'orienter dans la construction vers la régulation à l'échelle de l'industrie et, de plus, les provinces n'ont pas eu à composer avec un pluralisme syndical qui a déterminé plusieurs des caractéristiques de l'approche québécoise. Avant 1968, rappelons que les relations du travail de l'industrie québécoise de la construction évoluaient sur le plan régional autour de la *Loi sur les décrets de convention collective* adoptée en 1934, inspirée par les syndicats catholiques et visant à soutenir les salaires au sortir de la Grande crise, ainsi qu'à favoriser une régulation patronale-syndicale à l'échelle industrielle. Cette loi coexistait en fait avec le *Code du travail* (ou la *Loi sur les relations ouvrières* avant 1965) qui s'appliquait également au secteur de la construction. La coexistence de ces deux régimes s'est cependant avérée difficile dans la construction au cours des années 1960. Elle permettait la signature de conventions collectives « par-dessus » le décret et laissait libre cours aux intenses rivalités intersyndicales qui ont marqué ces années.

C'est ainsi qu'en 1968 il fut décidé au Québec de soustraire l'industrie de la construction du processus habituel d'accréditation syndicale et, conséquemment, du *Code du travail*. Si l'on admet que les conditions de travail doivent être étendues à tous, l'adhésion syndicale obligatoire qui a suivi joue en quelque sorte le rôle de la formule Rand, en faisant en sorte que tous partagent les coûts associés aux négociations et à l'application de ces conventions. Par la suite, le système a évolué vers une plus grande centralisation au sein d'un organisme paritaire provincial, vers une uniformisation des définitions de métiers et de l'apprentissage. Un système de licences pour les entrepreneurs a été introduit en 1976 à la suite de la commission Cliche.

Un Québec syndiqué, et pluraliste

Parmi les provinces, le Québec affiche le plus haut taux de syndicalisation dans la construction, soit 55 % des employés en 2004. On sait que la syndicalisation est obligatoire dans la portion couverte par la loi R-20 qui, cependant, ne couvre pas la plupart des travaux de rénovation résidentielle, certains travaux municipaux,

miniers, forestiers, etc. L'Ontario suit avec un taux de syndicalisation de 31 %, puis la Colombie-Britannique (27 %). Dans les autres provinces, les taux varient de 17 % à 26 %.

Dans le reste du Canada, les syndicats internationaux regroupent la plupart des syndiqués de la construction : le bureau canadien du Département des métiers de la construction de l'AFL-CIO[5] représente 400 000 travailleurs. Mais on note une certaine pénétration de la CLAC (Christian Labour Association of Canada) qui compte 24 000 membres au total, dont quelques milliers dans la construction. Il existe aussi quelques syndicats de métiers indépendants, non affiliés aux syndicats internationaux. Mais à part la présence de la CLAC et de quelques syndicats indépendants, les provinces canadiennes ne connaissent pas le degré de pluralisme syndical présent au Québec, où les syndicats internationaux ne représentent environ que le tiers des syndiqués. La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) et le Syndicat québécois de la construction (SQC) se partagent en effet le reste des syndiqués au Québec.

Des conventions collectives centralisées, mais similaires

Une des particularités du Québec est son approche sectorielle centralisée de la négociation collective. On compte en effet au Québec seulement quatre conventions collectives (avec un tronc commun portant sur les avantages sociaux surtout) et il est impossible de signer des conventions par métier, même si chacun a la possibilité de se faire entendre à des tables de métier qui se tiennent généralement une fois que les grands paramètres d'une entente collective sont fixés. Les trois conventions sectorielles du non-résidentiel contiennent ainsi plusieurs clauses particulières par métier. Dans les autres provinces, la loi prévoit la signature de conventions essentiellement par métier, dans chacun des secteurs. En contrepartie d'un syndicalisme obligatoire, le Québec encadre davantage le rôle des syndicats. En fait, plusieurs des fonctions qui, dans les autres provinces, sont dévolues aux syndicats, sont au Québec assumées par un organisme paritaire, la CCQ.

Malgré cette centralisation, les conventions collectives québécoises ne sont pas foncièrement différentes de celles qui existent dans les autres provinces, à la différence qu'au Québec certaines clauses sont inscrites dans la réglementation au lieu de l'être dans les conventions. Mais qu'on le veuille ou non, les conventions collectives de la construction contiennent toutes le même genre de clauses. La structure des conventions de la construction n'a guère changé depuis les années 1960 et les particularités de l'industrie de la construction, qui sont les mêmes ici ou ailleurs, dictent leur contenu. Compte tenu de l'instabilité d'emploi dans l'industrie de la construction, les conventions accorderont, par exemple, une place particulière au placement des travailleurs (règles d'embauche et de mise à pied). Compte tenu aussi des nombreuses circonstances particulières qui peuvent également survenir sur un chantier de construction, notamment à cause des conditions climatiques, des contraintes physiques d'un chantier ou des échéanciers, les conventions comportent plusieurs clauses particulières, primes et horaires de travail particuliers. Enfin, comme le travailleur n'a pas de lieu fixe de travail, les conventions attachent beaucoup d'importance aux règles de mobilité et aux frais de déplacement. Enfin, on retrouve tout de même dans les conventions de la construction les sections habituelles sur les griefs, les avantages sociaux, etc. Pour un métier donné, on retrouve finalement le même genre de clauses dans les différentes provinces, ni plus ni moins complexes que celles du Québec.

En dehors du Québec, l'employeur doit faire plusieurs paiements mensuels à différentes entités (syndicats, fiducies patronales-syndicales pour l'administration des avantages sociaux, associations patronales), et ce, pour chacun des métiers qu'il embauche. Au Québec, tous ces paiements sont centralisés à la CCQ, ce qui simplifie la tâche de l'employeur. L'activité syndicale est ici très encadrée par la loi : élection des délégués de chantier, scrutin syndical supervisé, liberté de choix, période limitée de maraudage, interdiction du placement syndical

5. American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations.

exclusif, limite à l'activité du délégué de chantier, aux matières à griefs, etc. La loi confie à la CCQ les pouvoirs d'inspection et de réclamation de salaire. Dans les autres provinces, les syndicats ont plus de marge de manœuvre dans la nomination des délégués de chantier, les griefs, les réclamations et le placement.

Les conventions collectives prévoient dans chaque province des processus élaborés, voire accélérés comme au Québec, pour régler les conflits de compétence entre les métiers, conflits qui font partie de la réalité des chantiers de construction syndiqués partout en Amérique du Nord. Si au Québec l'adhésion syndicale est obligatoire, l'employeur n'a pas en revanche l'obligation de passer par le bureau de placement syndical pour embaucher ses travailleurs, même s'il peut le faire et que plusieurs le font dans certains métiers. La protection de la sécurité d'emploi des travailleurs se fait davantage par les dispositions réglementaires administrées par la CCQ, comme l'émission de certificats de compétence et leurs règles de renouvellement, la priorité régionale, l'ouverture de bassins régionaux en cas de pénurie, etc. Ailleurs au Canada, dans la construction syndiquée, les bureaux de placement syndicaux contrôlent les embauches.

Performance comparée

Le régime québécois a-t-il des répercussions économiques négatives? Malgré la plus grande présence syndicale au Québec, les salaires moyens québécois de la construction (syndiqués et non syndiqués confondus) sont, selon la source de données utilisée, similaires ou de 7 % inférieurs à la moyenne canadienne et de 4 % à 14 % inférieurs à l'Ontario. Ils conservent un écart tout à fait normal avec les autres secteurs économiques.

D'après les manuels d'estimation, les coûts de construction sont également moins élevés à Montréal qu'à Toronto (-7 %), Ottawa (-5 %), Calgary (-3 %) ou Vancouver (-5 %), que ce soit pour construire un magasin de détail, un immeuble d'appartements en hauteur ou une manufacture. Les coûts à Montréal sont cependant plus élevés que dans les villes des Maritimes ou dans certaines provinces des Prairies.

Bien que les mesures de la productivité soient discutables dans la construction, celles qui existent font invariablement bien paraître le Québec comparativement aux autres provinces.

Illusion créée par une distorsion des coûts? Cela reste à prouver. Selon différentes études, la syndicalisation peut avoir un effet positif sur la productivité car les syndiqués sont généralement mieux formés, leur recrutement est mieux organisé et les employeurs sont poussés à être plus rigoureux dans leur planification. Aux États-Unis, les employeurs syndiqués fournissent la plupart des participants aux programmes d'apprentissage, embauchent davantage de jeunes diplômés et ont moins de problèmes de recrutement et le nombre d'heures de travail requis pour construire un mille de route est de 32 % moins élevé dans les États où les taux de salaires de la construction sont élevés.

La qualification obligatoire et le régime de relations du travail au Québec favorisent une plus grande synergie entre les différents intervenants, mais cette synergie est relativement nouvelle puisque ce n'est que depuis 1987 que les parties patronales et syndicales ont récupéré un rôle clé dans la formation professionnelle. Cependant, un compagnon qualifié québécois équivaut sans doute à un compagnon qualifié des autres provinces et, même s'il n'existe pas de données sur le nombre de compagnons dans les autres provinces, il y a probablement relativement davantage de compagnons au Québec qu'ailleurs au Canada, ce qui est rassurant pour la qualité de la main-d'œuvre québécoise.

Par ailleurs, champion des conflits de travail dans la construction durant les années 1970, le Québec se compare maintenant aux autres provinces à ce chapitre. Au Québec, les grèves peuvent viser davantage de salariés à la fois, mais elles sont moins longues. Comme dans les autres provinces, aucune grève majeure n'a eu lieu depuis le début des années 1990.

Enfin, il ne semble pas, comme plusieurs le croient pourtant, que le niveau de réglementation explique la présence de travail au noir. Ce dernier est intrinsèque à la construction. L'Ontario est aussi confrontée à ce phénomène, autant sinon plus que le Québec, à cause surtout de la forte présence de travailleurs autonomes,

réels ou « déguisés », qui respectent plus ou moins la réglementation et la fiscalité.

Conclusion

Le Québec est certainement champion en matière de réglementation des relations du travail dans la construction au Canada. Mais cette singularité s'explique, et elle est loin d'avoir les effets nocifs que plusieurs prétendent. Toutes les législations provinciales reconnaissent les particularités des relations du travail dans la construction, que ce soit dans leur code du travail ou dans une loi particulière. Les salaires des travailleurs québécois de la construction, bien que davantage syndiqués, ne s'écartent pas plus qu'ailleurs du salaire industriel moyen et les conventions collectives québécoises ne sont pas foncièrement différentes de celles des autres provinces. Tout compte fait, que ce soit en matière de coûts, de productivité, de qualification et de formation professionnelle, d'arrêts de travail ou de pénétration du travail au noir, le Québec supporte fort bien la comparaison.

Pour plus d'information, le lecteur est invité à consulter les documents suivants :

Commission de la construction du Québec, *Les régimes de relations du travail dans la construction au Canada*, février 2006, 116 pages.

http://www.ccq.org/media/pdf/publications/dossiersspeciaux/relations_travail_canada.pdf.

Démarches vécues en entreprises

La gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre d'expérience dans l'industrie du textile

Par Johanne Gauthier[1]

Introduction

Peu enclines à prévoir des défis dont l'incidence ne se fera sentir qu'à moyen terme, comme le vieillissement de la main-d'œuvre, le transfert d'expertise vers les moins anciens, l'attraction ou le maintien de la relève, les petites et moyennes entreprises n'en présagent pas moins certains besoins. Face à cela, le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie textile du Québec (CSMO Textile)[2] invite ses partenaires depuis 2001 à adopter le réflexe de gérer de façon prévisionnelle leur main-d'œuvre d'expérience. Cela signifie de « gérer de façon à favoriser le maintien en emploi des travailleurs d'expérience par des mesures améliorant leur qualité de vie en emploi (aménagement de postes, aménagement du temps de travail, mise à jour de la formation, nouveaux défis professionnels, etc.) et de donner des choix aux travailleurs qui désirent poursuivre en emploi, et ce, sur une base volontaire[3] ».

Pour ce faire, le CSMO Textile, au terme de plusieurs expériences pilotes en entreprises, a doté son secteur d'un coffre à outils de gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre (GPMO) d'expérience. Il contient tous les outils pour faire un diagnostic et implanter des mesures ou programmes aidant les entreprises à mieux gérer et planifier leurs besoins d'une relève compétente. Nul doute que cette approche saura inspirer plusieurs secteurs.

Dans le présent article, nous exposerons les principaux objectifs de la démarche ainsi que quelques étapes de son implantation. Nous présenterons certains programmes pouvant contribuer à la formation et au transfert d'expertise vers la relève ainsi qu'à son maintien en emploi. Enfin, nous signalerons des obstacles retardant la mise en place durable de ces pratiques, tout en relevant les principales conditions de succès. On observera qu'à chaque avancée l'accord des parties patronale et syndicale constitue la clé.

Prévoir, c'est gagnant? Convaincre d'abord!

C'est parfois bien à l'abri du rythme de production quotidien et des priorités immédiates que l'on peut entrevoir des défis autrement imperceptibles. Le privilège du CSMO Textile est d'avoir une vision d'ensemble avec comme rôle, notamment, de définir les besoins et les problèmes en développement des ressources humaines dans le secteur textile. Cela a permis à cet organisme de prévoir que, d'ici moins de dix ans, le secteur sera confronté à un vieillissement marqué de sa main-d'œuvre et à la difficulté à retenir sa relève.

Dans le but de façonner des outils pour répondre à ces besoins, le CSMO Textile obtenait en 2001 un financement afin d'analyser la situation par la voie du programme fédéral pour travailleurs âgés (PPTA). Comme le souligne Linda Cyrenne, chargée de projet au CSMO Textile, « cette subvention nous a permis d'observer ce qui se faisait ici et à l'étranger : retraite progressive, rotation de postes, partage du temps de travail, etc. L'étape suivante était de sensibiliser le patronat et les syndicats au phénomène du vieillissement, à la démarche du maintien en emploi de la main-d'œuvre d'expérience et au transfert d'expertise vers la relève ».

La question qui retient alors l'attention des comités paritaires formés pour le projet pilote est la suivante :

---

1. L'auteure était conseillère à la Direction des innovations en milieu de travail du ministère du Travail. À propos de la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre d'expérience, elle a consulté madame Linda Cyrenne, chargée de projet au Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie textile du Québec, madame Danielle Jutras, conseillère en ressources humaines chez Beaulieu Canada, et monsieur Christian Beaudoin, conseiller syndical à la Centrale des syndicats démocratiques à Sherbrooke.
2. Le CSMO Textile est un organisme paritaire financé à 100 % par Emploi-Québec.
3. Citation tirée d'un document de présentation réalisé par Linda Cyrenne, chargée de projet au CSMO Textile, intitulé : « La gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre : approches et résultats ».

comment maintenir en emploi sur une base volontaire les travailleurs d'expérience et quelles sont les mesures pouvant améliorer leur qualité de vie en emploi? Guidé par ces préoccupations, le CSMO Textile a réalisé le portrait de la main-d'œuvre âgée de 55 ans et plus dans les entreprises participantes en tenant compte de ses besoins et de ses aspirations. En parallèle, il fallait procéder à un diagnostic sur la gestion des ressources humaines. C'est en mettant ensemble les résultats de ces deux initiatives parallèles que les comités d'entreprises ont pu établir des plans d'action.

Qualité de vie au travail de la main-d'œuvre d'expérience et maintien de la relève : les deux pôles d'un même défi?

Présager une pénurie de main-d'œuvre oblige à envisager la situation par les deux bouts de la lorgnette, soit celle des plus anciens et celle des derniers arrivés. Comment améliorer la qualité de vie des travailleurs vieillissants tout en favorisant le maintien en emploi de la relève et sa formation? Comme le souligne Linda Cyrenne, « en vérifiant quels étaient les programmes existants pouvant soutenir les visées de gestion prévisionnelle, on s'est aperçu que les baisses de production temporaires pouvaient devenir des occasions pour les jeunes d'apprendre, en autant que les partenaires patronaux et syndicaux soient d'accord pour le faire et que les programmes de l'assurance emploi soient suffisamment souples ».

Il appert que, durant les baisses de production, les derniers rentrés se retrouvent habituellement en chômage forcé. Mais, comme l'indique Linda Cyrenne, « pourquoi ne pas profiter d'une baisse de production pour former la relève au lieu de la mettre temporairement à pied, sans compter le risque qu'elle ne soit plus disponible le temps venu? ».

À cet effet, le Programme de prestations supplémentaires de chômage (PSC) peut être utile pour maintenir la relève, la former et faciliter le transfert d'expertise. Pour y avoir accès, l'entreprise doit faire une demande à l'assurance emploi (cinq semaines de traitement) et doit compenser le salaire de l'employé jusqu'à un maximum de 40 %. Cela permet donc de former un employé admissible à l'assurance emploi.

En outre, des ententes de mise à pied temporaire, sans égard à l'ancienneté, peuvent être prises au moment d'une baisse de production. Comme l'explique Linda Cyrenne, « le programme d'assurance emploi a évolué à notre demande pour permettre les mises à pied sans égard à l'ancienneté ». Ainsi, il accorde désormais une plus grande flexibilité aux entreprises au cours de périodes difficiles dans la mesure où une entente syndicale-patronale intervient. Et elle ajoute : « Nous avons eu plusieurs discussions avec le syndicat avant d'en venir à ce type de projet et aussi avec le fédéral. Il y a eu un assouplissement réel du programme d'assurance emploi depuis juin 2005 ».

Il y a donc maintenant la possibilité de conclure une entente de mise à pied temporaire sans égard à l'ancienneté, mais cette option demeure peu utilisée dans les faits en milieu syndiqué. Comme l'explique Christian Beaudoin, conseiller syndical à la CSD-Sherbrooke qui a participé aux rencontres avec le fédéral en vue d'adapter l'assurance emploi, « nous avons insisté auprès des représentants de l'assurance emploi car de telles ententes auraient été très utiles autour de 2000-2003. Un de nos arguments a été qu'en secteur non syndiqué cette approche se pratiquait déjà, l'employeur pouvant disposer de sa main-d'œuvre et maintenir sa relève lors de périodes de mises à pied. Par contre, lorsque le fédéral a finalement accepté il y a deux ans d'assouplir ses règles, l'industrie du textile est entrée dans une phase de mises à pied plus massives et parfois permanentes. Les syndicats ont analysé la situation et ont conclu qu'il valait mieux ne pas se prévaloir d'une telle possibilité d'entente. D'ailleurs, les travailleurs syndiqués s'y opposeraient dans le contexte actuel. Cette approche n'est donc pas utilisée présentement en milieu syndiqué ».

Des changements nécessaires pour favoriser la réduction du temps de travail

L'aménagement et la réduction du temps de travail (ARTT) est une mesure qui, en principe, peut faciliter la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre d'expérience. D'après Linda Cyrenne, « les demandes de retraite progressive ont été jusqu'à maintenant traitées à la pièce. Il faudra toutefois les aborder de façon plus globale car leur nombre est appelé à croître. Il y a

actuellement deux programmes dont on peut se prévaloir en ARTT : la retraite progressive de la Régie des rentes du Québec qui permet au travailleur, à certaines conditions, de recevoir sa rente de retraite tout en travaillant à temps réduit, et le programme d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale qui permet aussi une compensation financière en autant que les heures libérées par les travailleurs inscrits à ce programme soient comblées par d'autres travailleurs. Si l'on souhaite développer le recours à de tels programmes, il serait pertinent qu'ils soient plus facilement accessibles et plus généreux ».

Dans la démarche en gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre d'expérience, Danielle Jutras, conseillère en ressources humaines chez Beaulieu Canada, a participé aux travaux du comité de maintien en emploi dans deux usines textiles que nous nommerons l'usine 4 et l'usine 6. Selon la démarche prévue, des pistes de solutions ont été définies dans chacune des usines à la suite d'une enquête réalisée par un consultant auprès des travailleurs âgés de 55 ans et plus, soit une soixantaine de personnes. « Les solutions identifiées en matière de réduction du temps de travail et de partage du temps de travail entre employés n'ont pas été mises en place dans l'usine 4. D'une part, certains employés de 55 ans et plus de cette usine ont peu d'ancienneté et ont connu au cours des dernières années beaucoup d'épisodes de mises à pied. D'autre part, malgré l'intérêt des employés, certains ont des revenus insuffisants pour adhérer au programme de réduction du temps de travail en place. Par contre, à l'usine 6, l'application de l'ARTT a été plus facile. Il y avait déjà une clause prévue dans la convention collective facilitant la réduction du temps de travail. Les personnes de 55 ans et plus y travaillant ont plus de stabilité et ont cumulé davantage d'ancienneté. Il est certain que, si l'on faisait une enquête auprès des employés de l'usine 6, ils montreraient plus de satisfaction à l'égard de l'ARTT ». Christian Beaudoin (CSD) confirme que des clauses en ARTT ont été négociées dans certaines conventions collectives et que certains travailleurs se sont prévalus des retraites progressives.

En conclusion

Comme on a pu le constater, les différents volets de la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre d'expérience n'ont pu se concrétiser dans tous les secteurs de l'industrie textile. Malgré certaines limites perçues, selon le contexte économique et la réalité vécue par les travailleurs, le présent article a permis de montrer les modalités en place pouvant servir d'appui à la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre d'expérience. De plus, comme le précise Linda Cyrenne, « la GPMO amène de nouvelles façons de gérer les ressources humaines et oblige à revoir un mode de gestion bien ancré dans les mentalités depuis des décennies. Pour cela, il faut du temps et de l'argent afin de promouvoir la démarche et accompagner les entreprises qui s'y inscrivent ». On peut certainement tirer des enseignements de la démarche proposée par le CSMO Textile et profiter des outils qu'il a développés. Enfin, le lecteur est invité à joindre le CSMO Textile au 819 477-7910, ou à visiter le site www.comitesectorieltextile.qc.ca pour obtenir plus d'information.

Analyse d'un événement

Le Forum international sur la mondialisation économique et les syndicats - Notes sur l'évolution récente des relations du travail en Chine

par Dalil Maschino[1]

En décembre 2006, la Chine accueillait le 3e Forum international sur la mondialisation économique et le syndicalisme. Organisé par la Fédération nationale des syndicats de Chine, la centrale syndicale de ce pays, cet événement a rassemblé des responsables syndicaux de plusieurs pays[2]. Les sujets abordés portaient sur les droits des travailleurs migrants, la coordination d'actions internationales en relations du travail, notamment vis-à-vis des entreprises multinationales, et la promotion de la solidarité syndicale internationale.

La tenue de cet événement concrétisait l'engagement pris en 2004 de tenir chaque année en Chine une rencontre internationale avec des représentants d'organisations syndicales de pays en développement[3].

Certains estiment qu'il s'agit surtout d'une démarche de « relations publiques ». Elle serait destinée à ceux qui accusent la Chine de sacrifier ses propres conditions de travail pour maintenir des avantages concurrentiels internationaux, accentuant ainsi les pressions sur un « nivellement par le bas » dans les autres pays.

D'autres pensent que l'ouverture sur l'extérieur de la centrale syndicale chinoise, qui regroupe plus de 134 millions de membres, s'inscrit dans une démarche générale visant à établir des rapports plus équilibrés entre les employeurs, notamment les sous-traitants travaillant pour des firmes multinationales, et les salariés[4].

Cette démarche viserait à maintenir une certaine stabilité du marché du travail nécessaire à la poursuite d'un fort taux de croissance économique. Ce forum serait donc plus qu'une simple rencontre internationale. Pour évaluer sa signification, il faut le replacer dans le contexte des transformations que traverse en ce moment le monde du travail en Chine.

Une « obligation de continuité » de la croissance économique

Les succès de la Chine en matière de croissance économique sont connus, avec des gains annuels moyens de 9 % de 1978, moment où s'est amorcée la libéralisation économique, à 2005[5]. Précisons aussi que, entre 1990 et 2001, la productivité du travail a enregistré une croissance annuelle moyenne de 9,8 % alors qu'elle fut de 4 % aux États-Unis et de 3,4 % au Japon[6].

---

1. L'auteur est directeur à la Direction des innovations en milieu de travail du ministère du Travail.
2. Mentionnons la participation de représentants de la Confédération mondiale du travail, de l'Organisation syndicale de l'unité africaine et de la Confédération internationale des syndicats arabes.
3. Le premier forum s'est tenu à Beijing en octobre 2004. La 2e rencontre a eu lieu à Shanghai en 2005 et les représentants de centrales syndicales d'Afrique du Sud, du Brésil, d'Inde et du Mexique étaient présents.
4. La Fédération nationale des syndicats de Chine (All-China Federation of Trade Unions [ACFTU]), fondée en 1925, regroupe 1,7 million d'unités syndicales de base. Celles-ci conservent 60 % des revenus des cotisations syndicales (les salariés versent 0,5 % de leur salaire mensuel). Le reste des cotisations est réparti entre la fédération syndicale régionale ou celle du secteur industriel, d'une part, et la Fédération nationale des syndicats de Chine (5 % de la cotisation totale), d'autre part (www.acftu.org.cn/structur.htm).
5. Banque mondiale, *Country Brief, Economic Achievements and Current Challenges* (http://web.worldbank.org). Rappelons qu'en 2005 le PIB était 7 fois plus élevé qu'en 1985. Banque mondiale, *China Economic Indicators–cumulative* (http://siteresources.worldbank.org).
6. *China Statistical Yearbook*, Economic Intelligence Unit et US Bureau of Labor Statistics. Pour le secteur manufacturier, la progression moyenne de la productivité au cours de cette période a été de 12 % par an en Chine contre 4,5 % aux États-Unis.

Certains résultats sont impressionnants[7]. La progression du revenu moyen par habitant a permis à près de 400 millions de personnes de passer au-dessus du seuil de pauvreté entre le début des années 1980 et 2006[8]. Sur un autre plan, le nombre d'usagers d'Internet est passé de 18 personnes sur 1 000 en 2000 à 73 pour 1 000 quatre ans plus tard, tandis que le nombre d'abonnés du téléphone grimpait de 182 à 499 millions[9] durant ces années. Par ailleurs, le nombre d'étudiants à temps plein inscrits dans les institutions postsecondaires est passé de 95 millions en 2000 à 307 millions en 2005[10].

Toutefois, la Chine se trouve dans une situation « d'obligation de continuité » de la croissance, les questions sociales prenant des dimensions importantes dans un pays de 1,3 milliard d'habitants, avec une population active de 780 millions de personnes. En particulier, le marché du travail est soumis à de fortes tensions générées par les transformations que vit ce pays.

Un marché du travail confronté à de fortes tensions

Le retard de certaines régions[11] et l'émigration hors des campagnes[12], dans un pays où 57 % de la population vit encore en milieu rural, alimentent la pauvreté et augmentent les demandes d'emplois dans les villes[13]. Ajoutons à cela les pressions sur l'emploi créées par les licenciements collectifs effectués par les sociétés d'État qui ont touché des millions de salariés[14]. Enfin, au cours des prochaines années, 24 millions de personnes par an arriveront sur le marché du travail urbain, alors que l'on prévoit une création annuelle de 11 millions de nouveaux emplois[15].

Le marché du travail urbain, qui n'offre encore que 36 % des emplois totaux[16], est donc soumis à de fortes pressions qui se manifestent différemment selon les régions. Elles résultent notamment des entraves à la mobilité interrégionale des travailleurs et des difficultés qui caractérisent le transfert d'emplois agricoles vers le secteur manufacturier[17].

Ainsi, dans des régions situées à la périphérie des zones en forte croissance, la concurrence pour attirer des investissements et obtenir des contrats de sous-traitance a accru la propension au non-respect des lois sur le travail. Le non-paiement du salaire minimum, l'obligation de faire des heures supplémentaires ou de travailler pendant plus de six jours consécutifs ainsi que l'absence de cotisation au régime d'assurance maladie

7. Entre 1978 et 2002, le taux d'analphabétisme des adultes est passé de 37 % à 5 %, tandis que le taux de mortalité infantile a baissé de 41 pour 1 000 naissances à 30 pour 1 000. Banque mondiale, *Country Brief, Economic Achievements and Current Challenges*, 2006.

8. J. Woetzel, « Checking Chinas' Vital Signs: the Social Challenge », *McKinsey Quarterly*, 2006 (www.mckinseyquarterly.com). Précisons qu'entre 1990 et 2000, le nombre de personnes vivant avec un dollar par jour a baissé de 170 millions. À elle seule, la Chine a contribué pour 75 % de la baisse de la pauvreté dans le monde au cours des vingt dernières années. Banque mondiale, *Country Brief, Economic Achievements and Current Challenges*, 2006.

9. Source : *World Development Indicators database*, avril 2006.

10. Ajoutons à cela, pour 2005, 979 000 étudiants inscrits à la maîtrise et au doctorat. National Bureau of Statistics of China, *China Statistical Yearbook, 2006* (www.stats.gov.cn), chapitre 21.

11. Par exemple, plus de 135 millions de personnes vivant dans des régions éloignées et dépourvues de ressources de l'ouest et du centre du pays ont encore un niveau quotidien de consommation inférieur à un dollar. Banque mondiale, *ibid.*

12. Au cours des années 1990, plus de 120 millions de personnes ont abandonné l'agriculture et près de 70 millions de plus feront de même d'ici 2010. *China Daily*, « Loopholes Undermine Unemployment Insurance System », 12 décembre 2006 (www.chinadaily.com).

13. Les écarts salariaux entre les régions peuvent être importants. À titre d'exemple, le salaire mensuel moyen des employés dans des régions comme le Henan, le Shanxi ou le Shichouan atteignait, en 2005, 45 % de celui des régions de Beijing et de Shanghaï. National Bureau of Statistics of China, *China Statistical Yearbook, 2006* (www.stats.gov.cn), chapitre 5.

14. Entre 1995 et 2002, ces entreprises auraient mis à pied plus de 11 millions de salariés urbains. *BusinessWeek Online*, « Just How Cheap is Chinese Labor? », 2 décembre 2004.

15. Ce sont des estimations officielles. *China Daily*, *ibid.*

16. National Bureau of Statistics of China, *China Statistical Yearbook, 2006* (www.stats.gov.cn), chapitre 5.

17. En 2005, 45 % des emplois totaux étaient dans l'agriculture, contre 24 % dans le secteur manufacturier et la construction et 31 % dans le secteur tertiaire. *ibid.*, chapitre 2.

seraient des pratiques fréquemment rapportées[18]. Tout ceci priverait les salariés de 15 % de leur rémunération dans les entreprises de sous-traitance pour l'exportation[19].

En revanche, dans les régions les plus dynamiques, la forte offre d'emplois combinée à des pénuries sporadiques de main-d'œuvre a incité les entreprises à hausser les salaires et à offrir divers avantages sociaux pour améliorer le taux de maintien de leurs employés[20].

Dans un contexte où l'entreprise privée se développe vigoureusement, les syndicats, longtemps habitués à gérer l'application des politiques gouvernementales dans le secteur public, ont dû se rapprocher des intérêts immédiats des salariés du secteur privé[21]. Pour eux, les enjeux sont multiples : établir ou maintenir leur crédibilité auprès de leurs membres, notamment en s'associant à des demandes de rattrapage salarial et à des dénonciations de conditions de santé et de sécurité du travail[22], éviter des mouvements de revendication incontrôlables et établir des rapports de négociation avec les employeurs[23].

Réforme des lois du travail, syndicalisation accrue et « Consensus de Beijing »

Deux décennies après avoir entamé la réforme de son système économique, le gouvernement chinois modifia progressivement ses lois et ses programmes dans le domaine du travail. Mentionnons l'instauration en 1987 d'un mécanisme de médiation entre les employeurs et les salariés puis, en 1993, d'un système public de surveillance de la sécurité du travail, suivi en 2003 d'un régime d'indemnité des accidents du travail financé par les employeurs[24].

D'autres réformes ont porté sur l'instauration d'un salaire minimum[25] en 1993 et sur la refonte des programmes de retraite, d'assurance médicale (1998) et d'assurance chômage (1999)[26]. Enfin, mentionnons la campagne faite, à la fin des années 1990, pour inciter les entreprises à signer un contrat de travail avec leurs employés[27]. En 2000, le ministère du Travail émettait une directive requérant que les employeurs et les employés signent une entente collective portant spécifiquement sur les salaires. Cette disposition pourrait être renforcée par le dépôt d'un projet de loi à la fin 2006, stipulant que les employeurs et les employés doivent négocier une convention collective sur un pied d'égalité[28].

18. *Austin American Statesman*, « New Labor Movement Afoot in China », 4 février 2007.

19. Ibid.

20. *BBC News*, « Made in China, no longer cheap », 23 janvier 2006 (www.newsvote.bbc.co.uk) ; *New York Tine*, « Labor Shortage in China May Lead to Trade Shift », 3 avril 2006.

21. Le secteur privé employait en 2006 près de 54 % des salariés chinois travaillant dans des entreprises, contre 22 % en 2000. Ce pourcentage ne tient pas compte des employés travaillant dans des institutions, des agences et autres organisations publiques. National Bureau of Statistics of China, *China Statistical Yearbook, 2006* (www.stats.gov.cn), chapitre 5.

22. En particulier, les mines de charbon, qui permettent de produire les deux tiers de l'énergie électrique consommée en Chine, sont parmi les plus dangereuses au monde. Selon les estimations, il y aurait entre 5 000 et 20 000 accidents de travail mortels chaque année. BBC News, « China criticises mine cover-ups », 20 avril 2007 (www.bbb.co.uk).

23. Voir John Chen, « Is There a Labour Movement in China? », *Asian Labour Update*, n° 59, avril-juin 2006 (www.amrc.org.hk) ; Chongguo Gai et Pierre Concladi, « Les syndicats chinois, entre impuissance et immobilisme », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 102, septembre 2006, p. 59-66.

24. Voir « China's Labour System », *China Labour Bulletin* (www.china-labour.org.hk).

25. Le salaire minimum est déterminé et administré par les gouvernements municipaux, provinciaux ou régionaux. Source : *ibid.*

26. Ils sont tous financés par la contribution des employés et de leur employeur. Source : « China's Labour System », *op. cit.* Aujourd'hui, l'assurance chômage couvre 100 millions de salariés. *China Daily*, « Loopholes Undermine Unemployment Insurance System », 12 décembre 2006 (www.chinadaily.com).

27. Il s'agit d'un contrat de travail individuel qui précise notamment la durée, indéterminée ou pas, du lien d'emploi.

28. Après le dépôt d'un projet de loi sur les relations du travail en 2006, le représentant de la Chambre de commerce britannique en Chine a déclaré : « nous sommes venus en Chine pour les faibles coûts salariaux et la flexibilité. S'ils disparaissent, nous irons en Inde, au Pakistan ou au Bangladesh », dans « Chine – Une nouvelle loi qui déplait aux entreprises occidentales », 22 novembre 2006 (www.ptb.be).

Ce contexte en mutation a incité la Fédération nationale des syndicats de Chine à entreprendre une vaste campagne de recrutement. Par exemple, en 2006, elle s'est fixé l'objectif de recruter 6,5 millions de travailleurs migrants[29]. Elle vise aussi à augmenter fortement le nombre de syndicats et le taux de syndicalisation dans les entreprises étrangères et chez leurs sous-traitants dont la taille est importante au sein d'un univers dominé par les microentreprises privées.

À l'intérieur de cette orientation, la centrale chinoise a réussi une première mondiale : en 2006, après une première tentative de syndicalisation difficile, elle a obtenu de Wal-Mart que tous les magasins chinois de cette multinationale aient une unité syndicale[30].

Le troisième volet de cette évolution institutionnelle semble s'orienter vers la recherche de contacts réguliers avec des syndicats d'autres pays. Ainsi, en 2004, les participants au premier forum mentionné au début de ce texte ont adopté une résolution connue sous le nom de « Consensus de Beijing[31] ». Cette dernière soulignait le rôle de la coopération et de la solidarité syndicale internationale pour atténuer la perte du pouvoir de négociation des syndicats et des gouvernements devant des entreprises bénéficiant d'une forte mobilité internationale. Elle recommandait aussi aux syndicats des pays en développement de participer aux programmes de l'Organisation internationale du travail (OIT) visant à renforcer la protection des salariés à l'intérieur de la mondialisation économique et à faciliter le respect des normes internationales du travail. La réunion du mois de décembre dernier permet de supposer que la volonté de persister dans cette voie existe, même si ce resserrement des liens internationaux en est à un stade embryonnaire et que le programme de travail en est encore à un stade très général.

Certes, d'autres questions, qui ne peuvent être abordées ici, doivent être mentionnées, telles que la répression des mouvements politiques indépendants et l'absence de liberté de création de syndicats autonomes. Toutefois, les orientations d'un tel forum, si elles se poursuivent vers un élargissement de la coopération avec le mouvement syndical d'autres pays, et l'orientation actuelle de l'ACFTU auront certainement des conséquences pour les pays concernés par les échanges économiques avec la Chine. Se pourrait-il qu'à certains égards, le « péril chinois[32] », une fois passés les durs ajustements structurels que traversent les pays industrialisés, s'apparente au « giant sucking sound » mexicain[33], souvent évoqué à l'époque de la négociation de l'ALENA?

29. All-China Federation of Trade Unions (ACFTU), *News*, 10 août 2005 (www.acftu.org.cn).

30. À la fin de 2006, Wal-Mart, établie en Chine en 1996, avait 68 magasins dans ce pays et employait 36 000 salariés. *International Herald Tribune*, « Group accuses Chinese Suppliers to Wal-Mart of underpaying, mistreating workers », 12 décembre 2006 (www.iht.com).

31. Voir le site officiel de la Fédération nationale des syndicats de Chine : « Beijing Consensus 2004, International Forum on Economic Globalization and Trade Unions » (www.acftu.org.cn/Consensus.htm).

32. Voir le site officiel de la Fédération nationale des syndicats de Chine : « Beijing Consensus 2004, International Forum on Economic Globalization and Trade Unions » (www.acftu.org.cn/Consensus.htm).

33. L'expression est de Pat Buchanan, candidat conservateur à la présidence des États-Unis, en 1992, qui imageait ainsi l'énorme aspiration des emplois étasuniens par le Mexique qui, selon lui, résulterait de l'ALENA. Dans les faits, ces prédictions apocalyptiques ne se sont pas produites.

Politique éditoriale

La mission du Ministère, axée sur l'établissement et le maintien de relations harmonieuses entre les employeurs et les salariés ou les associations qui les représentent, commande que ses interventions professionnelles et ses écrits soient non seulement rigoureux mais également impartiaux. C'est pourquoi, la politique éditoriale du Ministère pour la revue *Regards sur le travail* est fondée sur les considérations suivantes :

1. Le choix des résumés de recherche et des articles de fond est effectué en tenant compte de l'obligation ministérielle de rester neutre par rapport aux intérêts et aux thèses défendus par les acteurs patronaux et syndicaux et en ayant à l'esprit l'utilité potentielle du matériel publié.

   Afin de concrétiser ce souci, tout article soumis pour publication fait l'objet d'une évaluation par trois personnes, dont au moins une provient de l'extérieur de l'Administration publique québécoise.

   Quant aux résumés de recherches, des suggestions pourront être faites aux auteurs mais il leur reviendra d'en approuver le contenu qui sera publié.

2. À l'exception du champ spécialisé de la santé et de la sécurité du travail, à tout le moins dans ses aspects techniques, le Ministère n'écarte aucun sujet de publication a priori, à la condition qu'on puisse les rattacher à sa mission générale ou à l'un ou l'autre des objets suivants, énumérés à l'article 13 de sa loi constitutive :

   - les relations du travail;
   - les normes du travail;
   - l'organisation du travail;
   - le marché du travail;
   - les conditions de travail.

3. Le Ministère ne s'engage pas à publier tous les résumés de recherches et les textes originaux soumis pour publication mais lorsqu'une décision favorable est prise, elle est par la suite communiquée à l'auteur ou aux auteurs.

4. Les articles publiés dans la revue du Ministère *Regards sur le travail* n'engagent que la responsabilité des auteurs.

5. Le Ministère met à la disposition des collaborateurs éventuels à sa revue les normes d'édition qu'il utilise.

Pour des renseignements supplémentaires, on est prié d'entrer en communication avec M^me^ Claudine Robitaille, agente de liaison à la Direction des données sur le travail et des décrets. Ses coordonnées sont les suivantes :

Ministère du Travail
Revue *Regards sur le travail*
Direction générale des politiques et de la construction
200, chemin Sainte-Foy, 5^e^ étage
Québec (Québec) G1R 5S1
regards@travail.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 643-4926
Télécopieur : (418) 644-6969

La revue du ministère du Travail dédiée à la recherche et aux observations dans le domaine du travail.

REGARDS SUR LE TRAVAIL est une publication du ministère du Travail qui paraît trois fois l'an. Les contenus sont sous la responsabilité de la Direction générale des politiques et de la construction, ainsi que de la Direction des innovations en milieu de travail. Cette revue électronique constitue le carrefour où chercheurs et praticiens du domaine du travail diffusent leur savoir. Sa coordination est assurée par la Direction des données sur le travail et des décrets du Ministère. Elle est hébergée dans l'Internet ministériel et distribuée par courriel aux clientèles ministérielles intéressées.

Chargés de la revue
Claudine Robitaille
Alexis Labrosse

Agente de liaison
Claudine Robitaille

Comité de lecture
Ad hoc

Intégration et mise en page
Katia Bélanger

Éditeurs Internet
Lucien Paquin, édimestre
Bernard Bignell, webmestre

Abonnement
Publication accessible uniquement en format électronique dans le site Internet du Ministère. Afin d'être informé d'une nouvelle parution, il faut s'enregistrer au préalable auprès du ministère du Travail du Québec, à l'adresse suivante :
communications@travail.gouv.qc.ca
Objet : Regards sur le travail

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Québec
Troisième trimestre 2007
ISSN 1710-2324

Droits de reproduction
La reproduction des textes à des fins autres que lucratives est autorisée avec l'accord préalable du ministère du Travail.

Vous devez dans tous les cas, même pour celui d'une reproduction à des fins non lucratives, d'abord adresser votre demande au ministère du Travail, pour lui signifier vos intentions et obtenir l'autorisation préalable.

Ministère du Travail
Direction générale des politiques et de la construction
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
Québec (Québec) G1R 5S1
Tél. : (418) 643-4926
regards@travail.gouv.qc.ca

Politique éditoriale

La mission du Ministère, axée sur l'établissement et le maintien de relations harmonieuses entre les employeurs et les salariés ou les associations qui les représentent, commande que ses interventions professionnelles et ses écrits soient non seulement rigoureux mais également impartiaux. C'est pourquoi, la politique éditoriale du Ministère pour la revue *Regards sur le travail* est fondée sur les considérations suivantes :

1. Le choix des résumés de recherche et des articles de fond est effectué en tenant compte de l'obligation ministérielle de rester neutre par rapport aux intérêts et aux thèses défendus par les acteurs patronaux et syndicaux et en ayant à l'esprit l'utilité potentielle du matériel publié.

   Afin de concrétiser ce souci, tout article soumis pour publication fait l'objet d'une évaluation par trois personnes, dont au moins une provient de l'extérieur de l'Administration publique québécoise.

   Quant aux résumés de recherches, des suggestions pourront être faites aux auteurs mais il leur reviendra d'en approuver le contenu qui sera publié.

2. À l'exception du champ spécialisé de la santé et de la sécurité du travail, à tout le moins dans ses aspects techniques, le Ministère n'écarte aucun sujet de publication a priori, à la condition qu'on puisse les rattacher à sa mission générale ou à l'un ou l'autre des objets suivants, énumérés à l'article 13 de sa loi constitutive :

   - les relations du travail;
   - les normes du travail;
   - l'organisation du travail;
   - le marché du travail;
   - les conditions de travail.

3. Le Ministère ne s'engage pas à publier tous les résumés de recherches et les textes originaux soumis pour publication mais lorsqu'une décision favorable est prise, elle est par la suite communiquée à l'auteur ou aux auteurs.

4. Les articles publiés dans la revue du Ministère *Regards sur le travail* n'engagent que la responsabilité des auteurs.

5. Le Ministère met à la disposition des collaborateurs éventuels à sa revue les normes d'édition qu'il utilise.

Pour des renseignements supplémentaires, on est prié d'entrer en communication avec M^me^ Claudine Robitaille, agente de liaison à la Direction des données sur le travail et des décrets. Ses coordonnées sont les suivantes :

Ministère du Travail
Revue *Regards sur le travail*
Direction générale des politiques et de la construction
200, chemin Sainte-Foy, 5^e^ étage
Québec (Québec) G1R 5S1
regards@travail.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 643-4926
Télécopieur : (418) 644-6969

La revue du ministère du Travail dédiée à la recherche et aux observations dans le domaine du travail.

REGARDS SUR LE TRAVAIL est une publication du ministère du Travail qui paraît trois fois l'an. Les contenus sont sous la responsabilité de la Direction générale des politiques et de la construction, ainsi que de la Direction des innovations en milieu de travail. Cette revue électronique constitue le carrefour où chercheurs et praticiens du domaine du travail diffusent leur savoir. Sa coordination est assurée par la Direction des données sur le travail et des décrets du Ministère. Elle est hébergée dans l'Internet ministériel et distribuée par courriel aux clientèles ministérielles intéressées.

Chargés de la revue
Claudine Robitaille
Alexis Labrosse

Agente de liaison
Claudine Robitaille

Comité de lecture
Ad hoc

Intégration et mise en page
Katia Bélanger

Éditeurs Internet
Lucien Paquin, édimestre
Bernard Bignell, webmestre

Abonnement
Publication accessible uniquement en format électronique dans le site Internet du Ministère. Afin d'être informé d'une nouvelle parution, il faut s'enregistrer au préalable auprès du ministère du Travail du Québec, à l'adresse suivante :
communications@travail.gouv.qc.ca
Objet : Regards sur le travail

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Québec
Troisième trimestre 2007
ISSN 1710-2324

Droits de reproduction
La reproduction des textes à des fins autres que lucratives est autorisée avec l'accord préalable du ministère du Travail.

Vous devez dans tous les cas, même pour celui d'une reproduction à des fins non lucratives, d'abord adresser votre demande au ministère du Travail, pour lui signifier vos intentions et obtenir l'autorisation préalable.

Ministère du Travail
Direction générale des politiques et de la construction
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
Québec (Québec) G1R 5S1
Tél. : (418) 643-4926
regards@travail.gouv.qc.ca